

О. Мирошниченко, канд. экон. наук, доц.,
К. Кривко, экономист
Киевский национальный университет имени Тараса Шевченко, Киев, Украина

СОВРЕМЕННЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ РЕСУРСНОЙ КОНЦЕПЦИИ

Рассмотрены современные направления развития ресурсной концепции управления предприятием. Охарактеризованы особенности использования концепции управления знаниями, концепции открытых инноваций и ресурсной теории системной организации экономики для формирования долгосрочных конкурентных преимуществ предприятия.

Ключевые слова: знания; открытые инновации; компетенции; ресурсы; ресурсная концепция.

O. Miroshnychenko, PhD in Economics, Associate Professor,
K. Kryvko, economist
Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, Ukraine

MODERN AREAS OF DEVELOPMENT OF RESOURCE-BASED THEORY

The essence of resource-based view is focus on using unique and rare combination of resources, core competences and organizational capabilities of the firm. The new intellectual resources and their combination provide the formation of sustainable competitive advantages. Therefore, it seems there is necessity to join in research the application of resource-based theory to creation of new combination of resources in dynamic environment. In this paper modern areas of development of resource-based theory have been considered. The concept of knowledge management, the concept of open innovation, the resource-based view and the system organization of economy have been characterised.

Keywords: knowledge; open innovation; competencies; resources; resource-based view.

Bulletin of Taras Shevchenko National University of Kyiv. Economics, 2015, 5(170): 34-38

УДК 338.2

JEL D 460

DOI: dx.doi.org/ 10.17721/1728-2667.2015/170-5/6

Т. Кравченко, канд. экон. наук, асист.
Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ

РЕСУРСНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВАРТІСНО-ОРІЄНТОВАНОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ

Розкрито сутність ресурсного забезпечення вартісно-орієнтованого управління підприємствами. Охарактеризовано особливості використання основних категорій ресурсної теорії. Розглянуто види ресурсних ефектів від використання різних видів ресурсів на підприємствах. Проаналізовано необхідність створення та розвитку стратегічних ресурсів на підприємствах.

Ключові слова: вартісноорієнтоване управління, ресурсна теорія, ресурсне забезпечення, компетенції, організаційні рутини, організаційні здатності, ресурсний ефект.

Вступ. У сучасних умовах становлення ринкового середовища виникає необхідність поглибленого вивчення сучасних економічних завдань, що стосуються управління підприємств з метою підвищення ефективності їх функціонування, у тому числі за критерієм вартості. Актуальність проблематики обумовлена низьким рівнем застосування вартісно-орієнтованого управління на вітчизняних підприємствах. Теорія управління вартістю національних підприємств виникла у 90-х рр. минулого століття та перебуває у стадії становлення. Ресурсна теорія є ще менш розвинутою та дослідженою у роботах вітчизняних науковців. Поряд із тим, теоретичні та прикладні аспекти вартісно-орієнтованого управління й ресурсної теорії посідають провідне місце у дослідженнях іноземних науковців. В умовах євроінтеграції вивчення синергічного ефекту поєднання цих двох теорій набуває нового значення та вимагає подальшого вивчення їх сутності та застосування на вітчизняних теренах.

Сучасні умови економічного розвитку, які характеризуються конкуренцією та високодинамічним середовищем, вимагають пошуку нових критеріїв і напрямів оцінювання ефективності функціонування підприємств. Одним із таких індикаторів, що відповідає вимогам усіх заінтересованих осіб, прийнято вважати категорію вартості, що обумовлює необхідність більш глибокого вивчення вартісно-орієнтованого підходу до управління підприємствами. Одним із перспективних наукових і практичних напрямів дослідження даного підходу має стати аналіз поєднання принципів вартісно-орієнтованого управління та ресурсної теорії, синергії їх основних категорій і механізмів підвищення вартості підприємств на цій основі.

Мета статті – проаналізувати особливості ресурсного забезпечення вартісно-орієнтованого управління підпри-

ємствами в сучасних умовах у розрізі появи нових категорій ресурсів, зокрема організаційні здатності, організаційні рутини, активи та компетенції, а також визначити їх вплив на підвищення (зниження) вартості підприємства.

Огляд літератури. Сутність ресурсного забезпечення діяльності підприємств проведено в працях Е. Пенроуз, Ф. Селзника, А. Чандлера, І. Ансоффа, Т. Пітерса. Особливості ресурсного трактування компанії було розглянуто у роботах Б. Вернелфельта. Новий етап розвитку ресурсної теорії пов'язують із появою фундаментальних робіт Дж. Барні, Р. Румельта, Д. Тіса, Р. Гранта. Окремі аспекти вартісно-орієнтованого управління розглядаються вітчизняними науковцями, зокрема О. Алимовим досліджується проблематика конкурентоспроможності, О. Амошею – реформування власності, М. Герасимчуком – особливості інвестиційного розвитку, О. Мендрул визначив принципи та методи оцінки вартості підприємств.

У 1950–1960-х рр. основні положення про важливість ресурсів для забезпечення ефективності функціонування підприємства та підвищення вартості підприємства за умови використання однакових ресурсів отримали обґрунтування у роботах багатьох науковців. Ф. Селзник у роботі "Лідерство в управлінні" обґрунтував думку про те, що компанії розвивають "відмінні компетенції", на створення яких впливає лідерство. І. Ансофф зосередив увагу на ресурсному потенціалі підприємства, наголошуючи що його конкурентна перспектива залежить від наявності ресурсів і здатностей ефективно ними управляти. А. Чандлер обґрунтував вплив організаційної структури та лідерства на створення компетенцій.

Вплив на формування сучасного бачення ресурсного забезпечення вартісно-орієнтованого управління підприємством справили наукові праці Т. Пітерса та

Р. Уотермана "У пошуках ефективного управління", об'єктом дослідження яких стає корпоративна культура як особливий внутрішній ресурсний фактор підвищення вартості підприємства. Еволюційна економічна теорія Р. Нельсона та С. Уінтера у 1982 р. поклала початок науковому вивченню одного із центральних понять ресурсної теорії – організаційних здатностей, які були визначені як організаційні рутини. Рутини є результатом організаційного навчання, у процеси якого накопичуються недосяжні конкурентам неявні знання, що роблять унікальними здатності фірми у використанні її ресурсів. Організаційні рутини забезпечують синтез ресурсів, компетенцій і здатностей у системі бізнес-процесів компанії. Р. Рамелт у праці "До стратегічної теорії фірми" доводить, що підприємства, які спочатку є однорідними по суті, у процеси діяльності накопичують відмінні риси, тому в подальшому не у змозі точно копіювати моделі бізнесу конкурентів.

Значний інтерес у наукових колах до ресурсної концепції привернула стаття К. К. Прахалада та Г. Хамела "Ключова компетенція корпорації" у 1990 р., в якій на прикладах компаній-лідерів авторами обґрунтовано переваги концепції підприємства як портфеля організаційних здібностей. Учені зробили висновок, що джерелом конкурентних переваг є здібності менеджменту консолідувати розосереджені технології та виробничі навички у компетенції. Подальші роботи науковців забезпечили актуальність ресурсного підходу та довели необхідність відмови від класичного стратегічного планування в умовах нового конкурентного середовища. Автори наголошували на необхідності створення власних, складно копіюваних ресурсних комбінацій і компетенцій, а не намагатися подолати конкурентів.

Методологія дослідження. Для вирішення поставленої мети дослідження в статті було використано сукупність загальнонаукових і спеціальних методів наукового дослідження, зокрема: метод логічного узагальнення з метою визначення сучасних тенденцій розвитку взаємодії вартісно-орієнтованого управління та ресурсної теорії; структурно-логічний аналіз для побудови логіки і структури дослідження; метод аналізу та синтезу з метою виявлення закономірностей ресурсного забезпечення вартісно-орієнтованого управління підприємствами. При дослідженні причин нерозвиненості застосування управління вартістю підприємств в Україні використовуються методи історичного та логічного аналізу, системний аналіз, метод аналогії, метод безпосереднього спостереження. Для висвітлення перспектив розвитку управління вартістю у вітчизняних умовах застосовуються методи наукової абстракції, індукції й дедукції та метод порівнянь.

Джерельну базу дослідження склали наукові праці закордонних і вітчизняних учених у сфері управління вартістю підприємства, законодавча база України, матеріали наукових конференцій, а також сучасні методики провідних підприємств світу щодо визначення ресурсного забезпечення підприємств.

Основні результати. Розвиток економічних відносин та поява нових методів оцінювання вартості підприємства вимагають формування нового бачення категорії "ресурси". Класична ресурсна тріада "земля, праця, капітал" у сучасному розумінні трансформувалась у складну комбінацію матеріальних, фінансових і нематеріальних ресурсів підприємства. Згідно з одним із головних постулатів ресурсної теорії індивідуальність розвитку підприємства обумовлена особливим складом та шляхами використання й поєднання її ресурсів. Маркідес С. та Вільямсон П. зазначали, що тільки компанії, які здатні постійно, і при цьому швидше й дешевше конкурентів, створювати нові стратегічні ресурси, одержу-

ють стабільний прибуток протягом тривалого часу. Ресурси є основою формування вартості підприємств, тому відіграють не останню роль у вартісно-орієнтованому управлінні.

Управління вартістю підприємств є системою менеджменту, що трансформує вартісні цілі власників підприємств у конкретні дії найманих менеджерів, які мають усвідомлювати своє пріоритетне завдання у збільшенні вартості підприємств і підпорядковувати йому інші цілі. Воно не протиставляється загальній теорії менеджменту, а доповнює систему цілей підприємств метою його власників, виділяє процеси управління, для яких критерій вартості є головним (реорганізація, стратегічне управління, упровадження інновацій), уточнює для них функції [5].

Формування вартості підприємства відбувається в умовах значної невизначеності, за якою головною порукою успіху стає ресурсне забезпечення підприємства – особисті якості й талант топ-менеджерів, інноваційні розробки, інтелектуальна власність, обладнання, логістика, корпоративна культура тощо.

Базовою одиницею ресурсного забезпечення вартісно-орієнтованого управління підприємствами є категорія ресурсів, однак єдине трактування даного поняття досі не визначене. Згідно з визначенням Дж. Барні, ресурси – це всі активи, організаційні здатності, процеси, інформація, знання, які контролюються підприємством і надають можливості розробляти та реалізовувати стратегію, що забезпечує підвищення ефективності функціонування підприємства [13]. Сукупність ресурсів підприємства і є його ресурсним забезпеченням. Отже, на відміну від традиційного підходу, сучасний економічний зміст ресурсів є комплексним, широким і вміщує у собі всі інші похідні економічні категорії.

У сучасному розмінні, згідно з ресурсною теорією, ресурси підприємства можна поділити на активи, організаційні здатності, організаційні рутини та компетенції. Якщо ресурси використовуються підприємством в основній діяльності, тобто без їх використання неможливе його подальше існування, вони перетворюються на активи. Активи – це сукупність факторів виробництва, які є основою господарського процесу, якими підприємство володіє, управляє, а також які здатні приносити економічну вигоду в перспективі. Прикладами активів є обладнання, будівлі, виробничі запаси, патенти, торгові марки, інформаційні системи, грошові кошти.

Організаційні здатності створюються безпосередньо всередині підприємства, їх неможливо придбати чи залучити ззовні, а отже саме здатності є основою довгострокової конкурентної переваги та ринкової вартості підприємства. Їхнє формування є результатом синергії навичок, ресурсів і знань підприємства. Західний дослідник Е. Пенроуз дав таку характеристику організаційним здатностям: "Підприємство може отримувати ренти не тому, що володіє кращими ресурсами, а скоріше внаслідок наявності у неї відмінних здатностей, які дозволяють краще використовувати ці ресурси". Р. Грант також висвітлює це питання у своїх працях, наголошуючи, що ресурси є джерелом здатностей фірми, а останні – джерелом конкурентної переваги [16]. Прикладом організаційних здатностей підприємства є командна співпраця, система надання знижок, система дистрибуції, уміння організувати закупівлі, розробляти нові продукти та логістика. Здатності відрізняються від інших ресурсів своїм динамічним характером, тим, що вони розвиваються у період використання. Чим триваліший термін використання здатностей, тим більш важко їх скопіювати.

Поняття компетенцій підприємства використовується для характеристики сформованих у підприємства корпоративних знань та досвіду у певній сфері діяльно-

сті, а також визначення потенційних можливостей здійснення певного напрямку діяльності [6]. Компетенції, як і організаційні здатності, формуються всередині підприємства й формують його конкурентні переваги.

Категорія "організаційні рутини" в економічний обіг увійшла завдяки Нельсону та Вінтеру у 80-х рр. XX ст. Рутини – це своєрідна корпоративна "пам'ять", у якій зберігається основна інформація про компанію. Поняття рутини характеризує сукупність ustalених, повторюваних бізнес-процесів, дій чи видів діяльності підприємства, а також таких аспектів, як стиль управління, атмосфера взаємовідносин у колективі, традиції тощо [6]. Для створення організаційних здатностей, компетенцій і рутин підприємство використовує специфічні ресурси – стратегічні. Види ресурсів та їх комбінацій, які є основою формування організаційних здатностей, компетенцій і рутин підприємства, беруть участь у процесі реалізації його стратегічних цілей і забезпечення стійких конкурентних переваг, а також мають потенціал генерування прибутку в майбутньому, отримали назву стратегічних. Таким чином, стратегічні ресурси відіграють ключову роль у формуванні ринкової вартості підприємства та підвищенні його цінності для споживачів та інвесторів.

Основними характеристиками стратегічних ресурсів є те, що вони забезпечують:

- можливість використання у разі диверсифікації діяльності (бренд, торгова марка, досвід роботи, канали збуту та постачання);

- підвищення конкурентоспроможності продукції за рахунок зниження рівня витрат (інформаційні технології, право на користування обмеженими ресурсами);

- отримання ефекту синергії в результаті нової комбінації ресурсів, або одночасного користування різними підрозділами підприємства;

- унікальність, тобто складно відтворюються (патенти);
- капітало- та ресурсомісткість створення аналогічних ресурсів на інших підприємствах (клієнтська база, гудвіл, частка ринку);

- збільшення ринкової вартості підприємства (менеджмент; лояльність державних органів) [9].

Взаємозв'язок основних складових ресурсного забезпечення підприємства, а також їхня роль у формуванні його вартості зображено на рис. 1.

Як видно з рис. 1, наявність стратегічних ресурсів забезпечує підприємству стійкі конкурентні переваги, а отже і стійкість у динамічних умовах ринкового середовища. Конкурентні переваги, у свою чергу, є основою підвищення вартості підприємства. Інші (нестратегічні) ресурси підприємства є своєрідним "запасом" підприємства, а також джерелом можливостей створення додаткових конкурентних переваг у довгостроковому періоді. Будь який нестратегічний ресурс підприємства може перетворитися у стратегічний та стати джерелом створення вартості. Наприклад, якщо підприємство почне виробляти додатковий вид продукції для якої нестратегічний ресурс стане стратегічним.

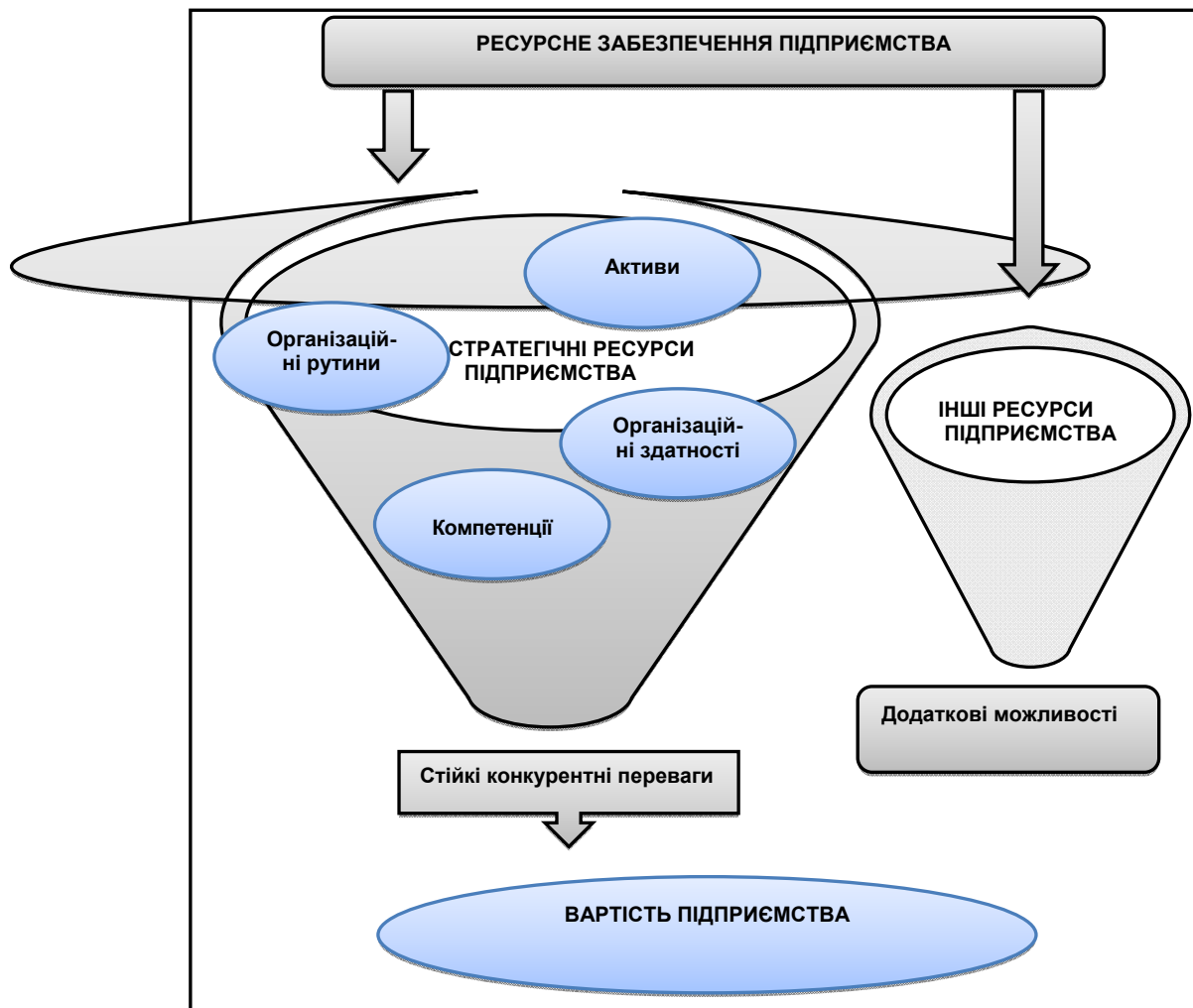


Рис. 1. Взаємозв'язок складових ресурсного забезпечення управління вартістю підприємства

Джерело: складено автором на основі узагальнень [4, 6, 9]

Іншим прикладом є створення додаткового складу запасів, у результаті якого раніше не задіяне у виробничому процесі приміщення виконуватиме цю функцію, а отже перетвориться на стратегічний ресурс підприємства.

На формування вартості підприємства впливає не лише наявність або ефективність використання, але і виявлення нових форм поєднання ресурсів, унаслідок синергетичного ефекту яких підприємство отримує нові конкурентні переваги.

Підприємство завжди використовує та створює різні комбінації ресурсів з метою підвищення конкурентоспроможності й досягнення лідируючої позиції на ринку. Ефективність (або неефективність) використання стратегічних ресурсів на підприємстві можна оцінити на основі отримання ресурсного ефекту. Ресурсний ефект – це результат найефективнішого використання стратегічних ресурсів підприємства та створення їх комбінацій, що забезпечує отримання додаткового прибутку, створення нових конкурентних переваг і підвищення вартості підприємства.

У сучасній науковій літературі виділяють декілька видів ресурсних ефектів, зокрема статичний, динамічний, комплементарний та мультиплікативний [6]. Статичний ресурсний ефект передбачає повне використання існуючих комбінацій ресурсів на підприємстві. Динамічний ресурсний ефект досягається в результаті впровадження існуючих та розробки нових комбінацій ресурсів на підприємстві у довгостроковому періоді. Комплементарний ресурсний ефект – це результат оптимального використання ресурсів у декількох різних видах діяльності підприємства у різний період часу. Наприклад, надання спортивного залу підприємства в оренду у вихідні дні для проведення змагань, або використання природних умов гірськолижних курортів влітку. Мультиплікативний ресурсний ефект – результат оптимального використання нематеріальних ресурсів у декількох непов'язаних напрямках діяльності підприємства одночасно.

Таким чином, ресурсне забезпечення підприємства є основою створення його вартості та полягає у наявності стратегічних ресурсів, їх ексклюзивних комбінацій і забезпеченні можливості отримання різних видів ресурсного ефекту в результаті їхнього використання.

Висновки. У сучасних умовах вітчизняні підприємства функціонують у високодинамічному середовищі та співпрацюють з великою кількістю стейкхолдерів. За таких умов виникає необхідність пошуку результативних шляхів забезпечення вимог власників та всіх зацікавлених осіб. Одним із напрямів досягнення зазначених задач є необхідність орієнтації вітчизняних підприємств на підвищення їх вартості. Система вартісно-орієнтованого управління поширилася в світовій практиці в останні 20-30 рр. і вже є багато прикладів успішного застосування даного підходу. Прикладом є компанія Coca-Cola, акції якої виростили у 20 разів відколи вона почала застосовувати управління вартістю. Дослідження закордонних авторів свідчать про високу результативність вартісно-орієнтованого управління. Однак дослідження вітчизняних підприємств показали, що лише 5% підприємств розраховують вартісно-орієнтовані показники. Нерозвиненість використання даної теорії пояснюється відсутністю досвіду застосування даного підходу, а також низьким рівнем ресурсного забезпечення для його впровадження.

Основою успішного впровадження вартісно-орієнтованого управління на вітчизняних підприємствах є визначення їх ресурсного забезпечення з метою узгодження стратегічних цілей та наявних ресурсів для їх реалізації, а також, на цій основі, підвищення вартості підприємств. Ефективне використання стратегічних ресурсів та їх комбінацій має стати основою вартісно-орієнтованого управління на вітчизняних підприємствах.

Дискусія. Узгодженість стратегічних цілей розвитку й ресурсних можливостей підприємства забезпечує підвищення вартості підприємства. Однак основою визначення ефективності використання ресурсів підприємства є їх оцінювання, тому перспективами подальших досліджень є аналіз існуючих та розробка нових методів оцінювання ресурсного забезпечення підприємства.

Список використаних джерел

1. Грант Р. М. Современный стратегический анализ / Р. М. Грант. – 5-е изд.; пер. с англ. / под ред. В.Н. Фунтова– СПб: Питер, 2008. – 560 с.
2. Захаркін О. О. Вартісно-орієнтоване управління на основі стейкхолдерського підходу в контексті інноваційного розвитку підприємства / О. О. Захаркін // Актуальні проблеми економіки. – 2014. – № 10 (160). – С. 149-158.
3. Каплан Р. Стратегические карты. Трансформация нематериальных активов в реальные результаты / Р. Каплан, Д. Нортон. – М.: Олимп-Бизнес, 2005. – 512 с.
4. Клейнер Б. Г. Ресурсная теория системной организации экономики / Б. Г. Клейнер // Рос. журн. менеджмента. – 2011. – Т. 9, № 3. – С. 3-28.
5. Мендрул О. Г. Управление вартістю підприємств : моногр. / О. Г. Мендрул. – К.: КНЕУ, 2002. – 272 с.
6. Ревуцька Н. В. Ресурсне забезпечення конкурентних переваг підприємства в сучасних умовах / Н. В. Ревуцька // Вісн. Київ. ун-ту. Економіка. – 2013. – № 151. – С. 89–93. DOI: dx.doi.org/10.17721
7. Репіна І. М. Ідентифікація та класифікація активів підприємства / І. М. Репіна // Стратегія розвитку України. – 2009. – № 1. – С. 386.
8. Скотт М. Факторы стоимости: Руководство для менеджеров по выявлению рычагов создания стоимости / М. Скотт; пер с англ. – М.: Альпина-бизнес, 2000. – 432 с.
9. Швиданенко Г. О. Оптимізація ресурсного забезпечення функціонування бізнесу / Н. В. Шевчук, Г. О. Швиданенко // Управління підприємствами: сучасні тенденції розвитку : моногр. – К.: КНЕУ, 2006. – С. 157–183.
10. Шевчук Н. В. Ефективність ресурсного забезпечення діяльності підприємства: проблеми оцінювання [Електронний ресурс] / Н. В. Шевчук // Ефективна економіка. – 2010. – № 8. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua>
11. Шевчук Н. В. Управлінські аспекти капіталізації підприємства / Н. В. Шевчук // Економіка Крима. – 2012. – № 2. – С. 92–96.
12. Яковлева Е. А. Оценка и управление стоимостью предприятия : кол. моногр. / Е. А. Яковлева, Э. А. Козловская, Д. С. Демиденко. – СПб.: Изд-во СПбГПУ, 2009. – 675 с.
13. Barney J. B. Firm Resources and Sustained Competitive Advantage / J. B. Barney // Journal of Management. – 1991. – Vol. 17, No 1. – P. 99–120. DOI: dx.doi.org/10.1177/014920639101700108
14. Chandler A. D., Jr. Strategy and Structure [текст] / A. D., Jr. Chandler. Cambridge, MA: MIT Press, 1962. – 345p. DOI: dx.doi.org/10.2307/1847244
15. Evans M. H. Discussion Board Articles – Value Based Management [Electronic resource] / Matt H. Evans // Creating Value through Excellence in Financial Management (exinfm). – Access mode: http://exinfm.com/pdf/value_based_mgmt_articles.pdf.
16. Grant R. M. The Knowledge Based-View of the Firm [текст] / R. M. Grant // The Strategic Management of Intellectual Capital and Organizational Knowledge / C. W. Choo, N. Bontis (eds.). Oxford: Oxford University Press, 2002. – 519 p. DOI: dx.doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199275212.003.0008
17. Prahalad C. K. The Core Competence of the Corporation / C. K. Prahalad, G. Hamel // Harvard Business Review. – 1999. – Vol. 68, No 3. – P. 41-59.
18. Teece D. J. Firm Capabilities, Resources, and the Concept of Strategy. Center for Research in Management / D. J. Teece, G. Pisano, A. Shuen // CCC Working Paper / University of California, Berkeley. – 1990. – № 90-8. – P. 345–451.

Надійшла до редколегії 23.04.15

Т. Кравченко, канд. экон. наук, ассист.
Киевский национальный университет имени Тараса Шевченко, Киев, Украина

РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ СТОИМОСТНОГО УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯМИ

Раскрыта сущность ресурсного обеспечения стоимостного управления предприятиями. Охарактеризованы особенности использования основных категорий ресурсной теории. Рассмотрены виды ресурсных эффектов при использовании разных видов ресурсов на предприятиях. Проанализирована необходимость создания и развития стратегических ресурсов на предприятиях Украины.

Ключевые слова: стоимостное управление, ресурсная теория, ресурсное обеспечение, компетенции, организационные рутинные, организационные возможности, ресурсный эффект.

T. Kravchenko, PhD in Economics, Assistant
Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, Ukraine

RESOURCE SUPPORT OF VALUE BASED MANAGEMENT

The paper encapsulates the essence of the resource providing value based management at the enterprises. The study explores the nature and components of diagnostic resources of the enterprise. The features of fixed categories of resource theory are characterized. Correlation constituent resource provision value based management of enterprise is detected. The research highlights the achieve synergy resulting from the right combination of resources, which provides increase competitiveness of enterprises. The effects of resource types using different resources in the workplace are considered. The necessity of creation and development of strategic resources at the enterprises are analyzed.

Keywords: value based management, resource theory, resource support, competence, organizational routines, organizational capacity, resource effect.

Bulletin of Taras Shevchenko National University of Kyiv. Economics, 2015, 5(170): 38-43

УДК 331.5

JEL J40

DOI: dx.doi.org/ 10.17721/1728-2667.2015/170-5/7

Н. Азьмук, канд. экон. наук, зам. директора
Черкасский государственный бизнес-колледж, Черкассы

СУЩНОСТЬ, ОСОБЕННОСТИ И ФУНКЦИИ ЦИФРОВОГО РЫНКА ТРУДА

Обоснована сегментация глобального рынка труда на цифровой и традиционный, проведен их сравнительный анализ. Описана трансформация процесса труда в современном глобальном информационном пространстве. Определены субъекты, особенности и функции цифрового рынка труда. Выявлены преимущества и риски использования цифровой занятости.

Ключевые слова: цифровые технологии; цифровой рынок труда; глобализация; цифровая занятость; инновационный человеческий капитал.

Вступление. Стремительное развитие информационно-компьютерных технологий и активное проникновение глобальной сети интернет во все сферы жизнедеятельности человека обусловили трансформацию рынка труда. Характерной тенденцией XXI века является формирование информационного глобального общества, что с одной стороны, обуславливает появление инновационных сетевых компаний, а с другой, – инновационных форм человеческого капитала.

Основными чертами инновационного человеческого капитала является: способность быстро ориентироваться в информационных потоках, продуцировать инновации, мотивация на достижение успеха, новый уровень свободы, умение быстро обучаться. Характерным для человеческих ресурсов в условиях глобального использования цифровых технологий является их повышенная мобильность, которая предполагает выполнение работы удаленно с помощью информационно-компьютерных технологий, без изменения места проживания исполнителя работ.

Современными сетевыми инновационными компаниями востребованы именно такие человеческие ресурсы, поскольку благодаря их трудовым услугам компании получают конкурентное преимущество, а также возможность сократить издержки на организацию рабочих мест, социальные выплаты, что особенно ценно в условиях глобальной конкуренции. Таким образом, происходит становление качественно новых условий рыночного хозяйствования, что и обуславливает формирование нового сегмента глобального рынка труда – цифрового рынка.

Поэтому **целью статьи** является исследование сущности, особенностей и функций цифрового рынка труда. Достижение цели связано с решением следующих за-

дач: обосновать сегментацию глобального рынка труда на цифровой и традиционный, провести сравнительный анализ указанных сегментов; изучить трансформацию процесса труда, происходящую под влиянием цифровых технологий; определить преимущества и риски цифровой занятости; выявить и структурировать особенности цифрового рынка труда. Объектом исследования является глобальный рынок труда, а предметом – его специфический сегмент – цифровой рынок труда.

Обзор литературы. Вопросам системных трансформаций рынка труда посвящены работы многих учёных, таких как: Гришиновой Е. [1-2], Капелюшников Р. [3], Колота А. [4], Либановой Э. [5] и других. В научных кругах ведётся активная дискуссия о влиянии цифровых технологий на все сферы рынка труда: содержание труда, организацию труда, взаимоотношения работодателя и работника. Исследования, посвященные трансформации рынка труда и его отдельных компонентов, происходящей под влиянием цифровых технологий, провели зарубежные ученые, тем самым заложив мощную базу для развития концепции цифрового рынка труда.

Характерной особенностью современного глобального рынка труда является появление нового поколения людей – "цифровых аборигенов". Термин "цифровые аборигены (уроженцы)" (digital natives) ввел в оборот Марк Prenский в 2001 г. Так он называет людей, которые с самого рождения находятся под воздействием цифровых технологий [6]. Для цифровых аборигенов все, что связано с цифровыми технологиями, является доступным, простым и понятным, поскольку их взросление происходило под влиянием компьютерных игр, мобильных телефонов и других игровых средств цифровой эпохи. Объем взаимодействия этого поколения с цифровой средой научил их думать и обрабатывать информацию иначе, чем их предшественники.