

Література.

1. Закон України «Про інноваційну діяльність», Урядовий кур'єр, 2002, – №143.
2. Закон України «Про стимулювання розвитку регіонів», Урядовий кур'єр, 2005, – №11.
3. Активізація інноваційної діяльності: організаційно-правове та соціально-економічне забезпечення. О. І. Амоша та ін. – Донецьк, ІЕП НАНУ, 2007.
4. **Гецц В.** Трансформационные преобразования в Украине: переосмысливая пройденное и думая о будущем / В. Гецц // Общество и экономика. - 2006. - №3. - С. 25 - 29.
5. Роль регіональних центрів інноваційного розвитку у забезпеченні реалізації державної політики в інноваційній сфері./ Матеріали наук.-практ. конференції (Київ, 10.12.2009).
6. Про Рекомендації парламентських слухань на тему «Стратегія інноваційного розвитку України на 2010-2020 роки в умовах глобалізаційних викликів» // Постанова Верховної Ради України від 21.10.2010 №2632-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.
7. Про схвалення Концепції Державної цільової економічної програми розвитку інвестиційної діяльності на 2011-2015 роки // Розпорядження Кабінету Міністрів України від 29.09.2010 № 1900-р [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.
8. Програма економічних реформ на 2010-2014 роки «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.president.gov.ua/content/ker-program.html>.
9. Porter Michael E. Cluster and Economic Policy / Porter Michael E. // Harvard Business School Institute for strategy/ White Paper, November 2007: Rev.5.18.09.
10. World Economic Situation and Perspectives 2009.- United Nations.- New York, 2009.- 160 p.- Режим доступу: <http://www.un.org>.

Стаття надійшла: 25.11.2013 р.

Рецензент: д.е.н., проф. Горелов Д.О.

УДК 331

JEL M540

КАРЬЕРА В УСЛОВИЯХ ИНФОРМАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ

Гольдфарб А.Г., канд. економ. наук, доцент

Харьковский национальный автомобильно-дорожный университет

Анотація. В теперішній час основними генераторами прибутку підприємств є не фізичні активи, а інформація та інтелектуальний капітал. Економіку, що орієнтується на інформацію та інтелектуальний капітал можна назвати інформаційною або інтелектуальною економікою. Цілком зрозуміло, що і роль працівника на підприємстві та його відносини з роботодавцем у такій економіці суттєво відрізняються від того, якими вони були, та ще й є, у традиційній економіці. Однією зі складових таких відносин є кар'єра. Предметом даної статті є зміни у кар'єрі людини, що виникають в умовах переходу до інформаційної економіки. Метою статті є обґрунтування неспроможності традиційного підходу щодо розуміння кар'єри в умовах інформаційної економіки та розкриття передумов виникнення та сутності нового розуміння кар'єри. У процесі підготовки статті було використано методи аналізу та синтезу, індукції та дедукції задля узагальнення поняття кар'єри, аналізу факторів, що впливають на неї, розглядання принципів роботи традиційних підприємств, та визначення основним ознак успішної кар'єри в умовах інформаційної економіки. Результатом роботи є узагальнення традиційних підходів щодо визначення поняття кар'єри, обґрунтування факторів, що традиційно сприяли створенню кар'єри на підприємствах, та виявлення їхньої неспроможності. Також було проаналізовано зміни в роботі підприємств, що потягнули за собою зміни у відносинах роботодавець – робітник, у тому числі зміни у створенні кар'єри. Результати даної роботи можуть застосовуватися у роботі директорів та HR менеджерів вітчизняних підприємств задля підвищення ефективності роботи персоналу.

Ключові слова: кар'єра, професіоналізм, професійне зростання, інтелектуальний капітал, посада, проект

Постановка проблемы. На сегодняшний день, как известно, капитал предприятия состоит не из двух компонентов (как это было еще совсем недавно), а из трех: основной капитал, оборотный капитал, интеллектуальный капитал. В отечественной литературе в основном встречается именно такой порядок расположения этих составляющих. Однако, в современном мире, генератором прибыли и конкурентным преимуществом являются не основной и оборотный капитал, а информация и интеллектуальный капитал. Это подтверждается тем, что все большее число крупных мировых компаний становятся виртуальными корпорациями. Такие компании избавляются от своих активов, передавая производственные функции сторонним фирмам, а сами полностью концентрируются на процессах управления и маркетинга торговыми марками. К числу таких компаний относится, например, такой гигант, как Nike. Данная компания на самом деле ничего не производит. Производством занимаются ее стратегические партнеры-поставщики, расположенные в основном в странах Азии. Nike занимается исключительно маркетингом, разработкой изделий, управлением, совершенствованием каналов распределения [1]. Виртуальная компания, отказавшись от производства, то есть от огромной части активов, становится более гибкой и независимой, она легче и быстрее приспосабливается к изменениям рыночной ситуации. Также концентрация не на производстве, а на творческих процессах и на технологиях управления позволяет виртуальной компании быть более конкурентоспособной по сравнению с другими компаниями этой же отрасли. А что же является основой творчества и создания технологий управления в любой компании? Конечно же, интеллектуальный капитал. А основной интеллектуального капитала являются люди, работающие в данной компании. Совершенно естественно, что с изменением структуры капитала компании, интеллектуальный капитал и люди, являющиеся его основой, претерпевают определенные изменения. Эти изменения могут выражаться, в том числе, и в отношениях, складывающихся между работниками компании и компанией. Одной из составляющих таких отношений является карьера сотрудников фирмы. Чтобы понять, как меняется сущность карьеры и принципы ее построения в современных информационно ориентированных компаниях, необходимо выяснить, что такое карьера и по каким принципам она строилась в недавнем прошлом.

Анализ последних исследований и публикаций. Отношения работника и компании, в том числе и карьера, – это те вопросы, которыми постоянно занимаются как в научных экономических кругах, так и практикующие экономисты и HR специалисты.

Современный экономический словарь дает такое определение карьеры:

«Карьера – успешное продвижение в какой-либо области деятельности; род занятий, профессия» [2]. На наш взгляд, такое определение является довольно узким.

О. В. Крушельницкая, Д.П. Мульничук определяют карьеру следующим образом: «Карьера – это успешное продвижение в служебной, научной или производственной деятельности, в достижении славы, более высокого статуса, власти, материальных ценностей. Карьера – это субъективное осознание позиции и поведения в сфере трудовой деятельности, связанное с должностным или профессиональным повышением в течение трудовой жизни человека [3].

Т. Ю. Базаров, Б. Л. Еремина считают, что «карьеря – это результат осознанной позиции и поведения человека в области трудовой деятельности, связанный с должностным или профессиональным ростом» [4].

Также эти авторы, как и многие другие ученые, специализирующиеся на управлении персоналом, отмечают, что менеджмент выделяет два вида карьеры: профессиональную и внутриорганизационную. Профессиональная карьера заключается в повышении знаний, умений, опыта в процессе трудовой деятельности. Внутриорганизационная карьера – это движение персонала внутри организации: вертикальное, горизонтальное или центростремительное.

Сергей Корнеев, бизнес-консультант, кандидат экономических наук, директор компании РМСГ (Россия), в своей статье «Карьера умерла – да здравствует Карьера!» в журнале «Сети & Бизнес» отмечает, что «традиционно карьера понимается, как последовательное замещение должностей в рамках некоторых иерархических структур государственных ведомств, частных компаний и общественных организаций. В качестве успешной оценивалась карьера, связанная с постоянным ростом ранга замещаемых должностей или повышением материальной компенсации за выполнение должностных обязанностей» [5].

Нерешенные составляющие общей проблемы. На сегодняшний день традиционное понимание карьеры уже не является актуальным. Сущность карьеры меняется вместе с переходом традиционной экономики к информационно ориентированной экономике.

Формулирование целей статьи. Целью данной статьи является обоснование несостоятельности традиционного понимания карьеры для информационной экономики и раскрытие предпосылок возникновения и сущности нового понимания карьеры.

Изложение основного материала исследования. Обобщая все вышеперечисленное, можно сказать, что карьера в традиционном понимании – это то, к чему стремиться человек в плане своей профессиональной деятельности. Обычно карьера ассоциируется с продвижением по служебной лестнице и с получением руководящей должности, которая в свою очередь дает работнику желаемый уровень дохода и власти. То есть само существование понятия карьеры предполагает наличие должностей и иерархических уровней в организации.

Факторами, способствующими продвижению по карьерной лестнице, могут быть:

- профессиональный рост и возможность выполнять более сложные и ответственные задачи;
- выслуга лет;
- личные отношения с высшим руководством или владельцами компании.

При этом необходимо отметить, что профессионализм в продвижении по иерархическим уровням (карьерной лестнице) играет, к сожалению, далеко не самую главную роль. Очень часто существует практика продвижения по службе «за выслугу лет». То есть, например, раз в два-три года работника организации повышают в должности. Если срок подошел, а работника не повысили, то это воспринимается как предложение уволиться. Также на карьерный рост довольно часто влияют личные отношения с

руководителями высшего звена (либо владельцами бизнеса), что порождает нездоровый климат на предприятии. Признаками такого нездорового климата в организации обычно бывают:

- появление так называемых информаторов, передающих начальству содержание разговоров сотрудников (в особенности тех сотрудников, в лице которых они видят угрозу своему карьерному росту);

- преобладание в организации работников, у которых отсутствует свое мнение и свой взгляд на события. Обычно уровень профессионализма таких сотрудников является довольно низким;

- создание сотрудниками видимости бурной деятельности, которая, однако, не приводит ни к каким стоящим результатам;

- появление так называемых «любимчиков» и «врагов», то есть разделение команды организации как минимум на два враждующих фронта, в чем в полной мере проявляется принцип «разделяй и властвуй».

Последствием такого климата на предприятии является крах организации, связанный обычно с:

- непрофессионализмом высшего руководства, стремящегося окружить себя такими же непрофессионалами, чтобы не потерять своей должности;

- преобладанием личных амбиций над целями организации, отсутствием единой команды, работающей на результат;

- отсутствием толковых, знающих сотрудников, имеющих отстаивать свое мнение и работать «не для галочки», а на достижение целей организации. Предприятия такого типа просто избавляются от них, так как они несут прямую угрозу карьерному росту начальства и тех, кому оно благоволит;

- неконтролируемым разрастанием административного аппарата. Это связано с тем, что сотрудники, способные работать в организациях такого типа, просто не могут выполнять возложенные на них обязанности. Однако глобальный непрофессионализм руководства воспринимает это не как недостаток знаний и умений сотрудников, а как наличие слишком большого объема работы и недостаток работников;

- отсутствием четких ориентиров и целей в работе организации: непрофессиональное руководство просто не в состоянии разработать такие ориентиры.

Таким образом, компания, у которой в качестве факторов, способствующих карьерному росту, преобладают выслуга лет и личные отношения с высшим руководством, просто не выживет в современной экономике, ориентированной на максимальное использование интеллектуального капитала.

В интеллектуально ориентированной экономике и организации становятся важны не должности и опыт работы, а достижения. Другими словами, при поиске работы и построении карьеры важны будут не организации, где сотрудник работал, и стаж его работы, а его специальность, знания, умения и реальные достижения. Такой подход уже виден на примере IT отрасли. Для соискателей данной отрасли не имеет значения организация, в которой они работали, и опыт их работы. Имеют зна-

чения их знания, навыки, способность выполнить тот или иной проект, а также реально выполненные проекты.

Экономика будущего, экономика, ориентированная на интеллектуальный капитал, будет иметь дело не с должностями, а с проектами.

Работа как проект имеет начало и имеет конец в отличие от ежедневных повторяющихся обязанностей. Проект требует от человека не рангов, а профессионализма. Уже сегодня, чтобы быть востребованным на рынке труда, особенно в стремительно развивающейся сфере IT технологий, примеру которой в ближайшем будущем последуют и другие сферы экономики, необходимо ответить себе на такие вопросы:

- чему на данном рабочем месте я научился за последние месяцы (полгода, год) и чему планирую научиться в ближайшее время? Если станет очевидным, что учиться на данном рабочем месте уже нечему, то с такой работы необходимо уходить. Эта работа стала слишком простой, а значит, ее можно либо автоматизировать, либо найти сотрудника, согласного выполнять ее за меньшее вознаграждение;

- соответствуете ли Вы требованиям, предъявляемым к специалистам Вашего уровня вашей отрасли? Естественно, если в ваших знаниях есть какой-либо пробел, то его необходимо ликвидировать;

- не жертвуете ли Вы своими интересами ради выгоды компании? Например, специалист по кадрам, в обязанности которого входит работа с кадровой документацией, хочет повысить свой уровень. Для этого он собирается изучить современные методики управления персоналом, что даст ему возможность претендовать на более интересную и высокооплачиваемую работу. Однако работодатель может попытаться удержать данного сотрудника на прежнем месте, так как его вполне устраивает качество его работы. Отказ от профессионального роста в данной ситуации для работника окажется большой ошибкой, так как он будет интересен только данной компании и только в течение очень непродолжительного времени;

- действительно ли результаты Вашей работы необходимы компании? Если ваша работа не дает видимого результата, то зачем Вы нужны? Новому работодателю будут интересны не столько функции, которые Вы выполняли, сколько результаты Вашей работы;

- можете ли Вы назвать рыночную стоимость своих профессиональных знаний и навыков? Будьте всегда в курсе, сколько может стоить Ваш интеллектуальный капитал, и делайте все возможное, чтобы увеличить его стоимость и продать себя подороже;

- боитесь ли Вы потерять свою должность? Работник, уверенный в своем профессионализме, не боится потерять свою должность. Он понимает, что на его интеллектуальный капитал существует спрос, а значит, он не останется без хорошей работы. Если же Вы боитесь потерять свою работу, значит Вы не считаете себя профессионалом (и окружающие, скорее всего, придерживаются того же мнения);

- нравится ли Вам то, чем Вы занимаетесь? Если Вам не нравится ваша работа, то достичь в ней значимых успехов будет довольно сложно. И это поймет любой работодатель.

Появление новой модели труда, новой модели карьеры характеризуется следующими положениями.

Во-первых, работа в виде постоянного, ежедневно повторяющегося задания, составления отчетов и передачи их вышестоящим звеньям может быть автоматизирована. Это приводит к ликвидации должностей, связанных с контролем и организацией труда, что в принципе приводит к исчезновению руководителей среднего звена. Их место занимают руководители проектов. Однако в отличие от руководителей среднего звена их статус является временным. Тот, кто сегодня руководит каким-либо проектом, завтра в другом проекте может быть исполнителем. И это совершенно не означает, что сотрудника понизили. Это означает, что в данном проекте он может принести больше пользы будучи исполнителем, а не руководителем.

Во-вторых, нацеленность компаний на процессы и технологии, а не на функции, внедрение аутсорсинга, развитие виртуальных корпораций, сделало компании в большей степени зависимыми от знаний, а не от физических активов. В таких условиях карьера определяется не положением в иерархической структуре компании, а способностью, умением сотрудников мобилизовать знания и навыки для достижения целей компании.

В-третьих, признаком успешной карьеры становится не должность, а содержание работы и ее значение для компании. То есть чем сложнее и значимее проект, в котором работает сотрудник, тем ценнее он для компании и для других работодателей. При этом главной целью работника является повышение уровня профессионализма, чтобы в дальнейшем быть задействованным в сложных и дорогостоящих проектах, а не переход на следующую ступень карьерной лестницы.

В-четвертых, начинают меняться параметры приема на работу. Если в недавнем прошлом отдавалось предпочтение соискателям, долгое время проработавшим в одной и той же компании, имея при этом внушительный список званий и должностей, то сейчас предпочитают тех, кто часто менял компании и не имеет большого разнообразия должностей. Настоящий профессионал должен показать свои заслуги перед клиентами, а в какой организации это было становится не столь важным.

В-пятых, отсутствие привязанности к конкретной компании и работа с проектами порождают новые отношения компания – работник. Многие работники предпочитают не быть штатными сотрудниками компании, тем самым обеспечивая себе большую свободу действий и выбор проектов.

Вывод. Таким образом, в статье были рассмотрены традиционные подходы к построению карьеры, показана их несостоятельность в условиях интеллектуальной экономики, а также проанализированы изменения в отношениях компания – работник и изменения в понятии карьера, в ее развитии.

Література:

1. Ванхорн Джеймс. Основы финансового менеджмента / Ванхорн Джеймс, Вахович Джон; пер. с англ. – Москва: ООО «ИД Вильямс», 2008. – 1232 с.

2. Райзберг Б.А. Современный экономический словарь / Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. – Москва: ИНФРА-М, 2003. – 480 с.

3. Крушельницька О.В. Управління персоналом: навч. посібник / О.В. крушельницька, Д.П. Мельничук. – К.: Кондор, 2005. – 308 с.

4. Базаров Т.Ю. / Управление персоналом / Т.Ю. Базаров, Б.Л. Еремина. – М.: ЮНИТИ, 2002. – 560 с.

5. Корнев С. Карьера умерла – да здравствует карьера! [Электронный ресурс] / С. Корнев // Сети & Бизнес. – 2011. - № 2. – Режим доступа к журналу: <http://www.sib.com.ua/autors/korneev/index.htm>

Стаття надійшла: 26.11.2013 р.

Рецензент: д.е.н., проф. Бабич Д.В.



УДК 330.1

А 100

КЛАСИФІКАЦІЯ ВИДІВ ЕКОНОМІЧНОЇ ІНФОРМАЦІЇ

Поясник П.Г., аспірант

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Анотація. Класифікація економічної інформації є дуже важливим елементом господарювання у наш час, оскільки зараз підприємства на Україні не мають єдиної класифікаційної структури обліку інформації. Економіка сьогодення диктує необхідність обліку нематеріальних активів так само, як і матеріальних, а це ставить за вимогу створення структури, котра дозволила б уніфікувати інформацію за типами, вартістю та надавала би інформаційним джерелам індекс, котрий визначає загальний рівень вартості інформації. Така структура надає змогу оцінювати економічну цінність будь-якої інформації на підприємстві, а це, в свою чергу, дозволяє більш точно оцінювати загальний економічний стан підприємства та його цінність з точки зору загальної вартості. Створення уніфікованої класифікаційної структури, котра дозволить створення інформаційних баз на підприємствах є ключовим завданням цієї статті; на жаль, серед існуючих на сьогоднішній час класифікацій немає загальної структури, котра дозволила би застосувати будь-яку універсальну методіку для оцінки інформації на підприємстві, тобто кожна класифікація розглядає інформацію з позиції специфіки підприємства, або завдань, котрі стоять перед ним. Приведені класифікаційні ознаки, їх важливість та загальні положення з приводу оцінки будь-якого інформаційного джерела. До головних класифікаційних ознак відносяться ті, що найбільш повно відображають будь-яку інформацію на підприємстві з точки зору впливу цієї інформації на ход виробництва та на загальну вартість підприємства. Також слід зауважати, що класифікація, що пропонується у цій статті є універсальною, та може бути застосована на будь-якому підприємстві автомобільно-дорожньої галузі.

Ключові слова: класифікація, класифікаційні ознаки, інформація, індексування, оцінка вартості, нематеріальні активи.

Постановка проблеми. У наш час економіка перейшла на етап розвитку, на якому наявність або відсутність інформації на підприємстві є ключовим аспектом подальшого успішного його розвитку. Саме тому багато вчених вважають, що інформація є ресурсом, точно таким же, як матеріальна чи енергетична складова будь ресурсної бази підприємства. Основною проблемою оцінки інформації як її передумови є відсутність класифікації економічної інформації.

Аналіз досліджень та публікацій. Слід відзначити, що класифікацією видів економічної інформації займалися як вітчизняні, так і зарубіжні вчені [1-4]. Серед них: Ситник В.Ф., Писаревська Т.А., Єршоміна Н.В., Краєва О.С., Бакушевич І.В., Корольок І.І., Томашевський О.М., Євдокімов В.В., Charles Wilson, F. A. Hayek, Kenneth J. Arrow, та інші. Зазначимо, що існують різноманітні види кла-