

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ПРОТИРІЧЧЯ «НОВОЇ ФІРМИ»

Технологічні та соціально-економічні трансформації, якими супроводжується становлення нового, притаманного нематеріальній економіці способу виробництва, зумовлюють появу абсолютно нових типів суспільної координації, а відтак спричиняють значні зміни у способах господарювання. До них, зокрема, відноситься і розповсюдження феномену «нової фірми», організаційні особливості якої дозволяють якнайповніше створювати та використовувати наявний інтелектуальний потенціал. Такі фірми дедалі частіше виникають у секторі надання складних інтелектуальних послуг – консалтингових, інжинірингових, фінансово-інвестиційних, освітніх, маркетингових. Розповсюджені вони і в ІТ-секторі, електронній комерції тощо. Активи «нових фірм» переважно є нематеріальними.

Принципи побудови «нових фірм» суттєво відрізняються від фірм традиційного типу. Для них характерно:

- формування нового типу корпоративної культури – організації, що навчається, у якій відбуваються постійний обмін та нагромадження індивідуального та колективного знання;
- розбудова організації на засадах економічного партнерства, виробничої демократії, адже запорукою успішного функціонування «нових фірм» є наявність працівників, які виступають носіями інтелектуального капіталу, здатні створювати нові продукти та технології;
- розповсюдження нових форм матеріальної винагороди (інвестиції у нагромадження людського капіталу з метою закріплення робітників у фірмі як інтерспецифічного ресурсу; розповсюдження компонентів оплати праці, не пов'язаних з трудовою винагородою – участь у прибутках, придбання опціонів тощо);
- інституціональне закріплення можливостей для робітників опановувати, творчо використовувати та генерувати як нові знання, так і користуватися інтелектуальним капіталом фірми. За таких умов посилюється роль та значення корпоративного навчання;
- перехід до гнучких форм організації бізнесу, дефрагментація виробництва, розповсюдження дистанційних

трудових відносин. Поширеними у «нових фірмах» стають матричні структури;

- надання працюючим можливості брати участь у формуванні соціальних, інституційних обмежень діяльності фірми.

Однак незважаючи на те, що «нова фірма» добре пристосована до роботи у нематеріальній економіці, особливості її організаційної побудови зумовлюють загострення численних соціально-економічних протиріч.

По-перше, високий ступінь унікальності та специфічності людських ресурсів посилює залежність фірми від працівників-носіїв інтелектуальних ресурсів. За таких умов різко зростають трансакційні витрати на залучення робітників через зовнішній ринок праці.

По-друге, користуючись інтелектуальним капіталом організації, навчаючись за її рахунок, працівник нагромаджує і особистий інтелектуальний капітал, тому виникає необхідність «закріпити» його у фірмі. Зазвичай це пов'язано з додатковими витратами, які не завжди призводять до бажаного результату. Труднощі також виникають із розподілом інтелектуальної ренти.

По-третє, у деяких випадках фірми схильні компенсувати зниження якості праці однієї професійної групи додатковим навантаженням на інші, а не підвищенням витрат на навчання.

По-четверте, невідчуженість інтелектуальних надбань фірми від працівників загострює проблему обмеження витоків комерційної інформації, ускладнює охорону комерційної таємниці.

Пом'якшення зазначених протиріч потребує пошуку нестандартних підходів до удосконалення системи управління інтелектуальним капіталом та може значно підвищити ефективність функціонування «нової фірми».

**Кошкін О. А.,
Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого,
Інститут післядипломної освіти,
1 курс магістратури, 1 група**

ІННОВАЦІЙНА КУЛЬТУРА ЯК ОСНОВА ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

В постіндустріальній економіці інтелектуальний потенціал підприємства знаходиться в основі конкурентних переваг та значною мірою визначає прибутковість бізнесу, тому вкрай актуальною є проблема збільшення інтелектуального потенціалу.