



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА
ЕКОНОМІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ



Кафедра економічної теорії,
макро- і мікроекономіки

ПАРАДИГМАЛЬНІ ЗРУШЕННЯ В ЕКОНОМІЧНІЙ ТЕОРІЇ ХХІ СТ.

Матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції

15 – 16 жовтня 2015 року



2015

ПАРАДИГМАЛЬНІ ЗРУШЕННЯ В ЕКОНОМІЧНІЙ ТЕОРІЇ ХХІ СТ.

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА

ЕКОНОМІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ

КАФЕДРА ЕКОНОМІЧНОЇ ТЕОРІЇ, МАКРО- І МІКРОЕКОНОМІКИ

УНІВЕРСИТЕТ ПРИКЛАДНИХ НАУК м. ШМАЛЬКАЛЬДЕН, НІМЕЧЧИНА

УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ТА ЕКОНОМІКИ (ISM), м. ВІЛЬНЮС, ЛИТВА

СХІДНО-КАЗАХСТАНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ

Д. СЕРИКБАЄВА, м. УСТЬ-КАМЕНОГОРСЬК, РЕСПУБЛІКА КАЗАХСТАН

ПАРАДИГМАЛЬНІ ЗРУШЕННЯ В ЕКОНОМІЧНІЙ ТЕОРІЇ ХХІ СТ.

МАТЕРІАЛИ

**II МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ
КОНФЕРЕНЦІЇ**

15 – 16 жовтня 2015 року

м. Київ

**УДК 330.1 (3; 5; 8)
JEL A1; B4; D00; E00; O3**

Рекомендовано для розміщення
на веб-сайті економічного факультету
Вченою радою економічного факультету
Київського національного університету імені Тараса Шевченка
(Протокол № 2 від «8» вересня 2015 року)

**Парадигмальні зрушення в економічній теорії XXI ст.: Матеріали
ІІ Міжнародної науково-практичної конференції. – К.: Київський
національний університет імені Тараса Шевченка, 2015. – 501 с.**

Редакційна колегія:

д-р екон. наук, проф., чл.-кор. НАН України В.Д. Базилевич,
д-р екон. наук, проф. А.І. Ігнатюк,
д-р екон. наук, доц. Т.В. Гайдай,
д-р екон. наук, доц. А.О. Маслов,
канд. екон. наук, доц. Л.О. Баластрик,
канд. екон. наук, доц. В.І. Кондрашова-Діденко,
канд. екон. наук, доц. О.В. Красота,
канд. екон. наук, доц. О.П. Нестеренко.

Представлені у матеріалах науково-практичної конференції тези учасників
подані в авторській редакції та відображають власну наукову позицію авторів.

Автори тез несуть повну відповідальність за точність наведених фактів,
цитат, економіко-статистичних даних, наукової термінології, імен власних,
джерел посилання.

© Київський національний університет імені Тараса Шевченка, 2015

Секція 4.
ІНФОРМАЦІЙНО-ЗНАННЄВА ТА МЕРЕЖЕВА
ЕКОНОМІКА

Білоцерківець В.В., Завгородня О.О. <i>Проблеми та перспективи модернізації методологічної платформи дослідження нової інноваційної економіки</i>	349
Колот А.М., Герасименко О.О. <i>Розвиток концепту гідної праці в умовах становлення нової економіки ...</i>	353
Ушенко Н.В. <i>Гуманістичні імперативи економіки знань</i>	357
Маслов А.О. <i>Інформаційно-знаннєва економіка в контексті еволюції теоретичного знання</i>	359
Якобчук В.П., Якобчук В.А. <i>Роль економічної інформації в управлінні якістю логістики на ринку зерна в умовах глобалізації</i>	364
Сизоненко В.О. <i>Сучасні реалії та перспективи відтворення людського капіталу</i>	368
Рилач Н.М. <i>Глобальна парадигма інноваційного розвитку</i>	372
Гірник Є.В. <i>Особливості інтелектуального капіталу в контексті глобалізації</i>	375
Вірченко В.В. <i>Еволюція методологічних підходів до дослідження сутності інтелектуальної власності</i>	378
Лебедева Л.В. <i>Сучасні теорії постіндустріального суспільства</i>	383
Дейнека Т.М. <i>Основні суперечності епохи інформаційної глобалізації</i>	387
Філюк В.В. <i>Корпоративні мережі як об'єкт економіко-теоретичного аналізу</i>	491
Прокоф'єва Г.С. <i>Роль кластерних та мережових структур в сучасній економіці</i>	495
Гражевська А.О. <i>Сутність та специфіка сучасних рентних відносин</i>	497
Самойлович Д.О. <i>Креативність інтелектуальної діяльності в постіндустріальному суспільстві</i>	401
Палійчук О.О. <i>Перспективи розвитку українського ринку ВРМ-систем</i>	404
Туль С.І. <i>Особливості праці в умовах віртуалізації економіки</i>	407

С.І. Туль, здобувач,
Вищий навчальний заклад Укоопспілки
«Полтавський університет економіки і торгівлі»

ОСОБЛИВОСТІ ПРАЦІ В УМОВАХ ВІРТУАЛІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ

На різних етапах розвитку суспільства визначальну роль відіграють різні види ресурсів: сировина (до-індустріальне суспільство), капітал (індустріальне), інформація (інформаційне), технологія (технократичне, гіпертекстове, цифрове, мережеве, віртуальне), знання та інтелектуальна праця (постіндустріальне). Віртуалізація економічних, політичних, культурних та соціальних відносин призводить до формування нового типу суспільства – віртуального.

Дослідженню проблеми віртуалізації суспільних явищ як процесу трансформації постіндустріального суспільства присвячені наукові праці таких видатних вчених як Ж. Бодрійяра (концепція «занепаду реальності»), А. Крокера, М. Вейнстейна (теорія виникнення віртуального класу), А. Бюля (теорія віртуального суспільства), М. Паетау (теорія віртуалізації), Д.В. Іванова (концепція віртуалізації суспільства), М. Уотерса (дослідження «віртуального простору»), У. Бека (виникнення поняття «віртуальна економіка»), С. Сассена і Г. Арігхі (концепція віртуалізації економічної діяльності), Р. Робертсона (теоретичні дослідження «віртуального» в процесах глобалізації), Ф. Хемміта (теорія віртуальної реальності).

Інноваційні технології значно розширюють можливості для реалізації сучасного віртуального бізнесу, оскільки революційним шляхом змінюють спосіб, місце та час роботи. Постійне вдосконалення технологій, особливо у сфері бізнес-комунікацій, впливає на зміни в організації праці. Наприклад, цикл створення нового дизайну автомобіля 5 років тому складав 60 місяців, у наш час цей процес займає 24 – 36 місяців [1].

Швидке зростання нових технологій змінює форму праці майже в кожній галузі. Віртуалізована форма праці характеризується відсутністю або модифікацією однієї або декількох ознак класичних трудових відносин: появою нетипових трудових договорів з працівниками, які виконують роботу дистанційно – надомниками, фрілансерами тощо, і гнучким правовим регулюванням віртуалізованих відносин. У наш час ряд бізнес-процесів трансформується з реальної економіки у віртуалізовану й потребують лише управлінської участі з боку людини.

Розвиток віртуалізованої економіки створює для суспільства новий економічний простір і дозволяє переорієнтуватися з малоефективної роботи на інтелектуальну та творчу діяльність. Особливість діяльності сучасної корпорації полягає у тому, що чим вище рівень її технічного оснащення, тим важливішою стає роль людського фактора. Саме тому віртуальні організації залежать виключно від праці людей, без яких їх системи і технології не функціонують.

Нові технології впливають на зміну робочого простору, який дедалі стає віртуальним. У сучасному світі робочий простір (віддаленість працівників один від одного) визначається швидкістю комунікацій, а не одиницями виміру відстані, оскільки нові технології дозволяють вирішувати значну частку бізнес-питань у віртуальному офісі без фізичного переміщення працівників. У наш час «фізичний» офіс компанії є лише допоміжним засобом і більшість проектів виконується у віртуальному просторі: ведуться перемовини, вирішуються поточні завдання, розробляються стратегії, створюються інженерні та дизайнерські проекти, відслідковуються обсяги продажу та запаси товарів на складі, здійснюються банківські операції, а також управління логістикою та навігацією, проводиться діагностика пацієнтів та ін. Операції, які здійснюються за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, є більш масштабними, ніж ті, які можна виконати шляхом фізичного переміщення та особистих зустрічей. Таким чином, швидкість бізнес-процесів залежить не від фізичного переміщення працівників, а від швидкості прийняття ними рішень, руху інформаційних потоків та потужності технологій. У віртуалізованому постіндустріальному суспільстві швидкість праці – тим вища, чим менше рухів здійснює інтелектуальний працівник [2].

Віртуалізація простору об'єднує не лише високо розвинуті регіони, а й країни, що розвиваються, оскільки талановиті працівники та роботодавці не завжди знаходяться в єдиному географічному просторі. Пошук висококваліфікованих кадрів у мегаполісах ускладнюється високим рівнем конкуренції за інтелектуальних працівників між корпораціями, які працюють в одній галузі, і схильністю співробітників до періодичних змін роботи у пошуках кращих умов праці. Тому однією з причин переходу до віртуального способу ведення бізнесу переважної більшості ІТ-компаній є необмежений доступ до найцінніших кадрів. Наприклад, у фірмі «Basecamp» (до 2014 р. «37signals»), яка займається розробкою програмного забезпечення, зі штаб-квартирою в Чикаго, віртуально працюють спеціалісти у галузі підтримки клієнтів зі штату Тенесі, програмісти з Айдахо, дизайнери з Оклахоми. Тобто з 36 співробітників лише 5-6 працюють в офісі компанії «Basecamp». Дизайнери відомої компанії-виробника меблів і обладнання для дому та офісу «Herman Miller Inc.» (штаб-квартира Мічиган, Нова Зеландія) працюють виключно віртуально з 10 різних міст США. Колектив компанії-фотобанку «Fotolia» (штаб-квартира Нью-Йорк) складається з 80 віртуальних працівників, половина з яких працює віддалено з 22 країн світу. Кожен 10 співробітник компанії «Jellyvision Inc.», яка здійснює розробку інструментів для інтерактивного зв'язку з відвідувачами сайтів, працює віртуально [3].

У постіндустріальному віртуалізованому світі суспільним багатством володіють не ті країни, яким належить ресурс простору, а ті, які здатні організувати час і впливати на пришвидшення життєвих темпів. Чітке розуміння та ефективне використання сучасного темпу життя у віртуалізованій економіці зумовлює підвищення продуктивності праці, і, як наслідок, є запорукою майбутньої конкурентоспроможності бізнесу. Основним критерієм

успішного ведення бізнесу у віртуальному середовищі стає вміння керівництва використовувати різні темпи праці віртуальних співробітників, а не дотримуватися єдиного, оскільки основним завданням є встигнути удвічі більше за однаковий проміжок часу.

У сучасному суспільстві гнучкість часу проявляється у його здатності до індивідуалізації [2]. Віртуальний працівник самостійно управляє загальним ресурсом часу, виходячи з поставлених завдань, власних уявлень про роботу та можливостей її виконання, тобто використовує суспільний час таким чином, щоб реалізувати власні індивідуальні стратегії й мати можливість підключатися та відключатися від колективних соціальних потоків. Крім цього, співвідношення робочого часу і відпочинку визначається працівником індивідуально в залежності від освіти, професії, соціального статусу, місця проживання, національності, культури, релігії і традицій. За рахунок залучення до віртуального простору працівників з різних часових поясів та різних професій у віртуальному суспільстві одночасно співіснують різноманітні темпи індивідуального часу, а їх раціональне використання призводить до збільшення розриву у розвитку між «компаніями-піонерами» та «компаніями-послідовниками».

Прийняття на роботу віртуальних працівників дозволяє компанії не лише працювати у різних країнах світу, а й у різний час, тобто працювати асинхронно. Асинхронізація праці виникає внаслідок співпраці людей, які перебувають у різних часових поясах, що дозволяє віртуальним компаніям працювати 24 години 7 днів на тиждень. Віртуальні компанії мають ефективно налагоджену дистанційну систему організації праці. Така система дозволяє обслуговувати клієнтів з різних країн світу протягом усього робочого дня, і навіть частково охоплює інші часові пояси, що сприяє збільшенню кількості проведених транзакцій, і як наслідок призводить до зростання прибутковості віртуального бізнесу.

Віртуальна праця залежить від налагодженої системи комунікацій як між керівником і підлеглими, так і між членами віртуальної команди. Під час роботи у мережі важливого значення набувають навички роботи з людьми. Така особливість праці у віртуальному просторі – це, переважно, зміна ступеня інтенсивності роботи, ніж виду діяльності, у порівнянні з традиційними компаніями. У зв'язку з цим, виникає необхідність у тому, щоб комунікації всередині компанії були максимально розвинуті, а важлива бізнес-інформація оперативно надходила у ті віртуальні офіси, де вона потрібна саме в цей час.

За результатами проведеного дослідження впливає висновок про те, що у сучасній економіці на основі швидкого розвитку інноваційних технологій змінюються форми зайнятості, праця стає переважно дистанційною і не обмежується географічним простором та часом, а її ефективність залежить від налагодженої системи комунікацій у віртуальному просторі. Необхідно зазначити, що технологічне ускладнення бізнес-процесів вимагає від більшості корпорацій залучення висококваліфікованих кадрів. Цей, загальний для всіх учасників ринкових відносин, підхід до формування кадрового складу набуває для віртуалізованих суб'єктів бізнесу значення одного з провідних принципів

не тільки кадрової політики, а і господарської в цілому. Йдеться про те, що механізм мережі дозволяє компаніям максимально оптимізувати відбір кадрів. Отже, працівниками таких (віртуалізованих) компаній стають найбільш продуктивні фахівці, висока віддача на інтелектуальний капітал яких краще за будь-які інші ресурси забезпечує сталість, конкурентоспроможність та прибутковість підприємств в умовах глобалізованої економіки.

Список використаної літератури

1. Журенков К. Со скоростью цифры [Электронный ресурс] / К. Журенков // «Коммерсантъ». – 2014. – Режим доступа : <http://www.kommersant.ru/doc/2376047>
2. Назарчук А.В. Социальное время и социальное пространство в концепции сетевого общества [Электронный ресурс] / А.В. Назарчук // Вопросы философии. – 2012. – № 9. – Режим доступа : http://vphil.ru/index.php?option=com_content&task=view&id=598&Itemid=52
3. Фрайд Дж. Remote: офис не обязателен [Электронный ресурс] / Дж. Фрайд, Д. Х. Хенссон; пер. с англ. С. Филина. – М. : Манн, Иванов и Фербер, 2014. – 288 с. – Режим доступа : <http://www.litmir.co/bd/?b=210528>