

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], Капелюшниковой 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.

Для предшественников "цифровых аборигенов" Марк Пренский предложил термин "цифровые иммигранты" (digital immigrants) – это люди, которые не родились в цифровом мире и в более поздний момент своей жизни освоили информационно-компьютерные технологии [6].

Аспекты трудовой деятельности в социальных сетях исследовали: Джонатан Бурстон (Jonathan Burston), Ник Дауер-Витефорд (Nick Dyer-Witheford), Элисон Херн (Alison Hearn), Кристиан Фукс (Christian Fuchs), Требор Шольц (Trebog Scholz), Севигнани (Sevignani). Основной тезис состоит в том, что социальные сети действуют на основе эксплуатации неоплачиваемого труда пользователей, которые участвуют в создании контента, написании блогов, размещении видео и фото, тем самым создавая прибыль корпоративным социальным медиа-платформам. Такая неоплачиваемая деятельность в социальных сетях получила название "игротруд" (playbour), что предполагает деятельность, которую осуществляют индивиды, играючи, т. е. ради развлечения [7–10].

Тициана Терранова (Tiziana Terranova) свои исследования посвятила изучению сущности понятия "цифровой труд", опираясь на концепции нематериального труда и свободного труда [11]. Карл Фрей (Carl Benedikt Frey) и Михаэль Осборн (Michael A. Osborne) акцентировали свое внимание на влиянии, которое оказывают компьютерные технологии на различные виды труда (физического и интеллектуального) и их трансформацию [12].

Влияние информационно-компьютерных технологий на квалификацию рабочей силы и организацию труда исследовали Hwan-Joo Seo, Young Soo Lee, Jai-Joon Hur, Jin Ki Kim [13].

Вместе с тем, вопросы, связанные с обоснованием сущности цифрового рынка труда, особенностями его функционирования, трансформацией процесса труда под влиянием цифровых технологий остаются недостаточно исследованными.

**Методология исследования.** Достижение цели и решение поставленных в исследовании задач осуществлялось с применением методов логического и сравнительного анализа, систематизации и теоретического обобщения.

**Основные результаты.** Современный глобальный рынок труда – это сложная многокомпонентная и динамичная система, подвергающаяся перманентному влиянию информационных технологий, что влечет за собой изменения в содержании процесса труда, его организации, структуре занятости, социально-трудовых отношениях.

Цифровые технологии создали совершенно **специфический процесс труда**, внесли свои изменения во все его элементы: предмет труда, средства труда, технологию, организацию и результат труда. Предмет труда тут имеет нематериальную форму. В современной информационной экономике именно информация выступает в качестве предмета труда. Первоначальная информация, необходимая для осуществления трудовой деятельности, записывается в цифровой форме. На информацию направлена деятельность специалиста, который благодаря своим знаниям и опыту, умению продуцировать инновации вносит в нее изменения. Средствами труда выступают цифровые устройства, такие как: компьютеры, планшеты, мобильные телефоны, камеры и т. д.

Технология трудовой деятельности имеет двоякий характер. С одной стороны, это различные компьютерные программы, начиная от доступных для общего пользования (Microsoft Office) до специализированных. С другой стороны, технология – это способ генерирования

знаний, информации, инноваций, который носит индивидуальный характер. Такая технология является уникальной и неотъемлемой от собственника рабочей силы.

Организация трудовой деятельности носит дистанционный характер и осуществляется с помощью интернета, включает в себя процесс передачи заказа исполнителю, контроля над сроками и качеством исполнения, передачи результата труда заказчику и оплаты. Результатом труда является созданный информационный продукт.

Поскольку взаимодействие работодателя с работником происходит только в интернете, это позволяет нам говорить о специфичном сегменте рынка труда и предложить сегментацию глобального рынка труда по признаку обязательного использования информационно-компьютерных технологий на всех стадиях трудовой деятельности: поиск работы, получение заказа, его выполнение, передача результата труда и получение вознаграждения. Вышесказанное позволяет нам выделить новый сегмент глобального рынка труда – цифровой, в отличие от традиционного.

Субъектами цифрового рынка труда выступают, с одной стороны, реальные и потенциальные работники, ищущие и нашедшие заказы на оказание особого рода трудовых услуг – информационных услуг, а с другой стороны, – работодатели, которым необходимы исполнители информационных работ и услуг.

Основной отличительной чертой цифрового рынка является перенесенное в интернет-среду места встречи продавцов и покупателей трудовых информационных услуг. Взаимодействие субъектов цифрового рынка труда происходит через различные онлайн-платформы, которые являются местом встречи для работников и работодателей, а также местом согласования вознаграждения за оказанные услуги. Основой для определения вознаграждения является уровень сложности выполнения работ, а также уникальность оказанной трудовой услуги.

Товаром, который реализуется на цифровом рынке труда, является трудовая услуга, созданная с помощью информационно-компьютерных технологий. Типичной формой трудовой деятельности на таком рынке является исследование, анализ, систематизация, обработка и производство информационных продуктов. Оплата за оказанную услугу производится с помощью электронных платежных систем, зачастую с использованием электронных денег.

Вышесказанное позволяет сформулировать определение **цифрового рынка труда** – это специфический сегмент глобального рынка труда, на котором формируются дистанционно спрос и предложение на трудовые цифровые услуги, при этом взаимодействие его субъектов происходит исключительно с использованием информационно-компьютерных технологий.

Второй сегмент глобального рынка труда – это традиционный рынок, который включает в себя совокупность взаимоотношений покупателей и продавцов трудовых услуг, формирование спроса и предложения за рамками цифровой сферы. На традиционном рынке труда взаимодействуют реальные работники и те, кто ищет работу на предприятиях и организациях, которые производят товары или оказывают услуги. Встречи работодателей и работников происходят в кадровых агентствах, отделах по персоналу предприятий (организаций), службах занятости.

В табл. 1 представлена сравнительная характеристика цифрового и традиционного сегментов рынка труда.

Таблица 1. Сравнительная характеристика сегментов рынков труда

Характеристика параметров	Традиционный рынок труда	Цифровой рынок труда
Место встречи продавцов и покупателей трудовых услуг	Различные объекты инфраструктуры рынка труда: государственные службы занятости, кадровые агентства, отделы персонала предприятий, ВУЗы.	Информационные платформы, расположенные в интернете и содержащие массив данных потенциальных покупателей и продавцов.
Организация процесса труда	Долгосрочные и временные трудовые соглашения, различный уровень социальной защиты, поддержки профсоюзов. Регламентация времени труда и отдыха в зависимости от уровня легальности трудовой деятельности.	Краткосрочные трудовые соглашения, низкий уровень социальной защиты или полное ее отсутствие, самостоятельная регламентация времени отдыха и работы.
Технология выполнения работы, ее координация и передача покупателю	Выполняется с использованием или без использования ИКТ в зависимости от специфики. Координация осуществляется непосредственным руководителем, передача выполненной работы ему же.	Выполнение, координирование и передача готового продукта с помощью ИКТ работодателю.
Оплата труда	Ежемесячная плата, соответствующая выбранной форме и системе оплаты труда, предусматривает дополнительное материальное стимулирование в виде премий, участия в прибыли, дивидендах и т. д.	Разовая или разбитая на определённые части за выполненный объем работ с использованием электронных платежных систем и электронных денег.

Источник: разработка автора

Основными **функциями цифрового рынка труда**, также как традиционного, являются социальная, экономическая и стимулирующая. Социальная функция цифрового рынка заключается в обеспечении равного доступа потенциальных работников, независимо от места их проживания, к получению нормального уровня доходов и повышению благосостояния. Новый уровень возможностей обусловлен открытым цифровым доступом ко всем трудовым предложениям со стороны работодателей. Это дает возможность высококвалифицированным работникам развивающихся стран получать высокооплачиваемую работу, оказывая трудовые услуги компаниям из развитых стран.

Экономическая функция цифрового рынка труда заключается в рациональном распределении и использовании труда в глобальном информационном пространстве. Экономическая функция получает новое содержательное наполнение, поскольку оказание трудовых услуг не требует физического перемещения работника в страну или город работодателя. Это делает более эффективным распределение рабочей силы и позволяет работодателям сокращать свои затраты на содержание персонала, а работникам – затраты времени и денег на дорогу к рабочему месту.

Стимулирующая функция способствует повышению уровня конкурентоспособности его субъектов – наемных работников и работодателей – в условиях повышенной глобальной конкуренции. Глобальная конкуренция повышает мотивацию работников накапливать свой человеческий капитал через саморазвитие, самообучение и самосовершенствование своих профессиональных качеств. А работодатели конкурируют между собой за лучшие человеческие ресурсы со всего мира, доступ к которым они получили благодаря информационным технологиям.

Можно выделить ряд особенностей цифрового рынка труда.

**Во-первых**, формирование цифровой занятости. С нашей точки зрения, **цифровой занятости** можно дать следующее определение: это полезная и целесообразная деятельность экономически активного населения с помощью использования информационно-компьютерных технологий, результатом труда которой является информационный продукт, а сама деятельность направлена на удовлетворение общественных и личных потребностей и экономически выгодна как работникам, так и работодателям.

Предложение рабочей силы и спрос на нее фиксируется на специальных онлайн-платформах, где также формируются условия найма, оплаты и оценка результатов труда. Цифровая занятость реализуется в двух основных формах: электронный фриланс и электронный аутсорсинг.

Согласно данным совместного отчета двух крупнейших онлайн-платформ "Elance" и "Odesk" на конец 2014 г. количество зарегистрированных на них фрилансеров составило – 9,7 млн человек, а работодателей – 3,8 млн. Только на этих двух платформах совокупный заработок фрилансеров за период с 2009 по 2014 г. возрос с чуть менее 500 млн долл США до 3,2 млрд долл. США. При этом средний заработок за час работы варьируется от 13 до 27 долл. США в зависимости от сложности выполнения работ и статуса работника [14].

По оценкам экспертов биржи Elance, к 2020 г. фрилансеры составят 60 % всего мирового рынка труда, а оборот рынка удаленной работы достигнет 46 млрд долл США [15].

Электронный фриланс охватывает достаточно широкий спектр видов экономической деятельности: программирование, создание контента и перевод, маркетинговые исследования, продажи, консалтинг, финансовый учет, администрирование. Согласно данным совместного отчета "Elance" и "Odesk" наибольший удельный вес в структуре услуг имеют: разработка технологий (50 %), административная поддержка (12 %), создание контента и перевод (12 %), дизайн и мультимедийные разработки (9 %), разработка мобильных приложений (8 %). Заказчиками услуг у фрилансеров являются такие компании, как: "Microsoft", "Disney", "Amazon", "Cisco", "Open Table", "Pinterest" и многие другие [15].

Что касается электронного аутсорсинга – это передача части бизнес-процессов сторонним организациям с использованием компьютерных программ и интернета. Один из основных центров виртуального аутсорсинга расположен в Индии (технопарк Банлагор).

Заказчиками электронного аутсорсинга являются компании, работающие в сфере программирования, обработки информации, аналитики, научно-технических разработок, а также сервисного обслуживания. Среди компаний, которые передают бизнес-процессы, можно назвать: "Reuters", "Microsoft", "Bloomberg", "Dow Jones" [16].

Аутсорсинг в Индии имеет двойной характер. С одной стороны, к аутсорсингу привлекаются индивиды с

высоким уровнем человеческого капитала, которые выполняют сложные разработки и исследования, такие как: Knowledge Process Outsourcing, R&D, сложные бизнес-процессы: юридические, финансово-бухгалтерские. А с другой стороны, аутсорсинг в Индии связан с техническим и сервисным обслуживанием мас-

совых потребителей через кол-центры, клиентские центры, работа в которых не требует высокого уровня интеллекта и квалификации.

Распределение преимуществ и рисков использования цифровой занятости для работников и работодателей представлено в табл. 2.

Таблица 2. Преимущества и риски использования цифровой занятости

Вид занятости	Преимущества	Риски
Работники		
Электронный фриланс	Высокая степень свободы в выборе когда, как и на кого работать. Гибкий график работы, который определяется самостоятельно. Высокий уровень мотивации на достижение успеха и самореализации Дополнительные возможности получения достойного вознаграждения для жителей развивающихся стран.	Высокий уровень ответственности за результаты и сроки исполнения Риски остаться без оплаты за оказанную услугу из-за низкого уровня правового регулирования этого сегмента рынка труда. Поиск заказов – трудоемкий процесс, который занимает время. Отсутствие социальной защиты.
Электронный аутсорсинг	Возможность, не выезжая из страны найти более высокооплачиваемую работу. Возможность получить профессиональный опыт. Старт для профессиональной карьеры.	Нестабильная занятость. Меньшая социальная защищенность. Более низкий уровень оплаты труда.
Работодатели		
Электронный фриланс	Экономия затрат на содержание персонала. Открытый доступ к талантам со всего мира. Отсутствие необходимости нанимать высококвалифицированного специалиста в штат, достаточно заключить контракт на выполнение конкретной работы.	Отсутствие полноценного контроля и возможности на трудовой процесс, низкого уровня правового регулирования этого сегмента рынка труда. Риск нарушения сроков исполнения. Риск получения продукта несоответствующего качества.
Электронный аутсорсинг	Экономия затрат: на содержание персонала, организацию рабочих мест. Возможность достаточно быстрой замены персонала, что позволяет гибко реагировать на изменение спроса на услугу или продукт.	Более низкая квалификация персонала. Риск получения некачественной услуги. Необходимость перестройки и налаживания организационной структуры под использование заемного труда.

Источник: разработка автора

**Во-вторых**, особенностью цифрового рынка труда является его глобальный характер. Формирование такой занятости стало возможным благодаря глобализации, а также ее усилению за счет активного использования информационно-компьютерных технологий. Томас Фридман выделяет три этапа глобализации. Современный этап – Глобализация 3.0 характеризуется тем, что движущей силой становятся отдельные личности, которые благодаря компьютерным программам и глобальной волоконно-оптической сети получили доступ к глобальному сотрудничеству и конкуренции. В отличие от Глобализации 3.0 движущей силой Глобализации 1.0 являются страны, Глобализации 2.0 – компании [16]. Глобализация повышает уровень конкуренции между представителями инновационного человеческого капитала и требования к нему. Все более востребованным становится уникальная услуга, созданная с помощью уникального таланта.

**В-третьих**, гибкость цифрового рынка труда, что связано с практически неограниченным уровнем трудовой мобильности. При этом главной особенностью мобильности этого сегмента рынка труда является ее виртуальность. То есть движение рабочей силы происходит без ее физического перемещения из одной точки мира в другую. Достаточным условием для трудовой мобильности является востребованность определенного вида услуг, умение виртуального сотрудника производить услуги необходимого качества, а также его готовность к поиску и выполнению новых заказов. Таким образом, мы можем говорить о формировании нового типа мобильности – цифровой, которая происходит без физического перемещения рабочей силы, что в значи-

тельной мере дает возможность сокращать издержки на ее содержание работодателю.

**В-четвертых**, глобализация и информационные технологии повышают уровень конкуренции, с одной стороны, а с другой – усиливают конкурентные преимущества индивидов с хорошим образованием, высоким уровнем профессионализма, талантом, ответственностью и готовностью решать нестандартные задачи. На цифровом рынке труда более всего востребован интеллектуальный труд, что связано со спецификой оказываемых услуг. Носители человеческого капитала получили новую степень свободы и возможности для самореализации, а работодатели – доступ к интеллектуальным ресурсам всего мира.

Цифровой рынок труда способствует формированию инновационной занятости. Носители инновационного человеческого капитала – это индивиды, постоянно совершенствующие свои знания, профессиональные навыки, и использующие их для продуцирования новаций в любой сфере деятельности с использованием ИКТ. Основными заказчиками трудовых услуг на виртуальном рынке труда являются инновационные глобальные компании и молодые быстрорастущие компании.

**В-пятых**, цифровой рынок труда характеризуется высоким уровнем динамичности. Р. Капелюшников выделяет четыре модели динамики рынка труда: "летающая пуля", "волчок", "стрела", "лежачий камень" в зависимости от соотношения факторов: интенсивность обновления рабочей силы (высокая, низкая) и интенсивность обновления рабочих мест (высокая, низкая).

Модель "летающая пуля" характеризуется высоким оборотом рабочей силы, а рынок труда вместе с тем демонстрирует способность к быстрому обновлению

структуры рабочих мест. Модель "стрела" предполагает, что рынок труда способен напрямую, без отклонений и пробуксовки продвигаться к новой структуре занятости, которая диктуется сдвигами в спросе, изменившимися технологическими и институциональными условиями. Модель "волчок", когда при энергичном "беге на месте" рынок труда не продвигается вперед – к новой, более эффективной структуре занятости, а если и продвигается, то крайне медленно. Модель "лежачий камень" – это застойный рынок труда, на котором практически не наблюдается ни движения работников через имеющиеся рабочие места, ни переброски рабочих мест из неэффективных производств в эффективные [3].

По уровню динамичности цифровой рынок труда соответствует двум моделям: "летающая пуля", "стрела". Модели "летающая пуля" соответствует та его часть, в которой сосредоточен инновационный человеческий капитал, занимающийся продуцированием новаций, исследованием и научными разработками. Трудовые услуги в этом сегменте рынка характеризуются высоким уровнем интеллектуальности, а результат зависит от умения индивида продуцировать инновации, работать с динамичными информационными потоками, принимать нестандартные решения. Работодатели для более эффективного использования человеческого потенциала вынуждены инвестировать в приобретение и разработку новых технологий. Модель "стрела" включает занятых дистанционным сервисным обслуживанием. Для него первичным является улучшение технологии трудовой деятельности, поскольку она позволяет работодателю повышать прибыль, вследствие чего трансформируется и структура занятости.

**В-шестых**, цифровое пространство активно осваивается, прежде всего, молодежным сегментом экономически активного населения. Согласно данным отчета онлайн-платформы "Elaпse", в демографической структуре зарегистрированных фрилансеров превалирует поколение "милениум" – 47 % (рожденные в 1981 г. и позже) и поколение "X" – 38 % (1965 – 1980 г. р.) [15].

В мире в 2013 г. насчитывалось 363 млн "цифровых аборигенов" (более пяти лет использующие интернет), что составляет 5,2 % от общей численности населения. Удельный вес "цифровых аборигенов" в мире среди молодых людей 30-летнего возраста 15–24 года возрос с 14,7 % в 2008 г. до 30,7 % в 2013 г. Естественно, что в развитых странах этот показатель значительно выше (86 %), чем в развивающихся странах (47 %) [17].

Отметим, что цифровой рынок труда обратил на себя пристальное внимание международных организаций. Так, каждая страна-член ЕС представлена в Брюсселе своим цифровым посланцем (digital champion). Один из последних проектов ЕС в сфере цифрового труда – "Grand Coalition for Digital Jobs". В данном проекте изучаются возможности цифрового рынка труда для решения проблем безработицы, в первую очередь среди молодежи. Проект предполагает разработку программ профессиональной подготовки для цифровой занятости [18].

**Что касается Украины**, то для оценки уровня цифровой занятости в нашей стране используем данные исследования рынка аутсорс-программирования Восточной Европы, проведенного "Top\$dev" – сервиса поиска программистов и ИТ-рекрутинга. В этом исследовании проанализированы данные более 88 тыс. профилей фрилансеров и 260 тыс. проектов на общую сумму более 350 млн долл. США, предоставленные крупнейшими фриланс-биржами. По его результатам Украина в 2014 г. является лидером среди стран Восточной Европы по

сумме заказов на ИТ-услуги. Доля Украины на этом рынке составляет 33 %, вторую и третью позицию занимают Россия (21,8 %) и Румыния (9 %) [19].

Крупнейшими центрами ИТ-фриланса в 2014 г. в Восточной Европе по объемам выполненных заказов, стали такие украинские города: Харьков (6,74 %), Киев (6,63 %), Львов (3,33 %) и Запорожье (3,07 %). Пятую и шестую позицию в рейтинге занимают российские города: Омск (3,06 %) и Москва (2,88 %) [20]. Представленные данные свидетельствуют о том, что Украина является одним из крупнейших экспортеров талантов в сфере информационных услуг для развитых стран.

Украинские университеты являются научно-исследовательскими и образовательными платформами для выращивания ИТ-талантов. Вместе с тем, учитывая разницу в оплате на услуги в сфере программирования в Украине и в развитых странах, выпускники и студенты наших ВУЗов предпочитают работать на западные компании. В Top 20 университетов, чьи студенты или выпускники выполняют ИТ-заказы для развитых стран, вошли девять украинских университетов, шесть российских, два белорусских, два болгарских, один польский университет. Среди украинских университетов лидируют: Харьковский национальный университет радиоэлектроники (3 место в рейтинге), Национальный технический университет Украины "Киевский политехнический университет" (5 место), Запорожский национальный технический университет (6 место), Национальный университет "Львовская политехника" (9 место) [20].

Таким образом, в Украине создана мощная научно-образовательная база подготовки конкурентоспособных специалистов в области ИТ-разработок. Вместе с тем, наша страна является донором для развитых стран, в силу экономических, политических и социальных причин. Основными факторами, обуславливающими цифровую миграцию из Украины, являются: недостаточный уровень оплаты труда, отсутствие социальных лифтов, сложности ведения собственного цифрового бизнеса, высокий уровень коррупции.

**Выводы.** Процессы, происходящие на глобальном рынке труда под воздействием всеобъемлющего проникновения интернета и цифровых технологий, трансформируют процесс труда, изменяя все его элементы: предмет труда, орудия труда, технологию, организацию и результаты труда.

Стремительно развивается цифровой рынок труда – часть глобального рынка, на котором формируются спрос и предложение на цифровые трудовые услуги, при этом взаимодействие его субъектов происходит исключительно с использованием информационно-компьютерных технологий.

В цифровом сегменте рынка труда на всех этапах трудовой деятельности – от получения заказа до получения оплаты за его выполнение – используются цифровые технологии, а сам результат труда нематериален и является информационным продуктом.

Функциями этого сегмента рынка труда выступают: социальная, экономическая и стимулирующая. Особенность реализации социальной функции состоит в доступе к лучшим предложениям работодателя, экономической – распределении трудовых ресурсов без физического их перемещения, и стимулирующей – повышению уровня конкуренции.

Цифровой рынок труда характеризуется рядом особенностей: наличием цифровой занятости, глобальностью, высокой степенью гибкости и конкуренции, значи-

тельным уровнем динамичности изменения рабочей силы и рабочих мест.

На этом сегменте рынка труда сформировался специфический вид дистанционной занятости – цифровая, которая реализуется исключительно с использованием информационно-компьютерных технологий и результатом ее деятельности является цифровой продукт.

По своей динамичности цифровой рынок труда соответствует двум моделям: "летающая пуля" и "стрела".

Демографически цифровой рынок принадлежит молодому поколению работников, способных продуцировать новации, быстро ориентироваться в информационных потоках и обучаться.

Украина характеризуется высоким уровнем человеческого потенциала в сфере ИТ-услуг, при этом являясь одним из крупнейших экспортеров ИТ-танталов в развитые страны. Это обусловлено, с одной стороны, хорошими условиями для получения соответствующего образования, дополнительными возможностями и свободами цифровой занятости на глобальном рынке труда, и с другой стороны, низким уровнем оплаты труда и социальной защиты в нашей стране. В условиях глубокого кризиса именно цифровой рынок труда помогает смягчить в Украине проблемы занятости, падения платежеспособного спроса населения, массовой эмиграции квалифицированной рабочей силы.

**Дискуссия.** Открытыми для научных дискуссий являются теоретические положения цифрового рынка труда и их развитие. Вопросы, связанные с оценкой состояния и изучением тенденций развития цифрового рынка труда требуют дальнейших исследований. Представляет научный и практический интерес изучение перспектив использования цифровой занятости для решения вопросов молодежной безработицы в Украине и разработка практических рекомендаций по регулированию цифровой занятости.

#### Список использованных источников

1. Гришнова Е. А. Развитие человеческого капитала и трансформация форм занятости: взаимовлияние и взаимообусловленность / Е. А. Гришнова, Н. А. Азьмук // Демография и социальная экономика. – 2014. – № 1(21). – С. 85–94.
2. Гришнова О.А. Інформаційні технології в системі новітніх чинників зростання продуктивності праці: тенденції і парадокси / О. А. Гришнова, Т. О. Костенко // Актуальні проблеми економіки. Наук. екон журн. – 2014. – № 2(152). – С. 462–469.
3. Капелюшников Р. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации. – М.: ГУВШЭ, 2001. [Электронный ресурс] / Р. Капелюшников. – Режим доступа: <http://www.libertarium.ru/10779>.

Н. Азьмук, канд. екон. наук, заст. директора  
Черкаський державний бізнес-коледж, Черкаси, Україна

### СУТНІСТЬ, ОСОБЛИВОСТІ ТА ФУНКЦІЇ ЦИФРОВОГО РИНКУ ПРАЦІ

*Обґрунтовано сегментацію глобального ринку праці на цифровий і традиційний, проведено їх порівняльний аналіз. Описано трансформацію процесу праці в сучасному глобальному інформаційному просторі. Визначено суб'єкти, особливості та функції цифрового ринку праці. Виявлено переваги та ризики використання цифрової зайнятості.*

*Ключові слова:* цифрові технології; цифровий ринок праці; глобалізація; цифрова зайнятість; інноваційний людський капітал.

N. Azmuk, PhD in Economics, Deputy Director  
Cherkasy State Business-College, Cherkasy, Ukraine

### ESSENCE, FEATURES AND FUNCTIONS OF THE LABOUR DIGITAL MARKET

*In the article the author has presented the comparative analysis of both digital and traditional segments of the global labour market. The main functions of the digital labour market are social, economic and stimulant ones. The features of the digital labour market are digital employment, globality, high level of flexibility, large competition, dynamic changes of labour force and working places. The main kinds of digital employment are electronic free lance and electronic outsourcing. In the article the advantages and the risks of digital employment using have been determined.*

*Keywords:* digital technologies; digital labour market; globalization; digital employment; innovative human capital.

4. Колот А. М. Трансформация института занятости как составляющая глобальных изменений в социально-трудовой сфере: феномен прекарнизации / А. М. Колот // Уровень жизни населения регионов России. – 2013. – № 11. – С. 93–101.

5. Либанова Е. Роль інформації у формуванні ринкової економіки: моногр. / Ю. Бажал, В. Бакуменко, І. Бондарчук та ін; Нац. акад. держ. упр. при Президенті України, Ін-т підвищ. кваліфікації кер. кадрів. – К.: К. І. С., 2004. – 348 с.

6. Prensky M. Digital Natives, Digital Immigrants / M. Prensky // On the Horizon. MCB University Press: Vol. 9. – № 5. October, 2001. – [online] Available at: <http://www.marcprensky.com>. DOI: [dx.doi.org/10.1108/10748120110424843](https://doi.org/10.1108/10748120110424843)

7. Burston Jonathan, Nick Dyer-Witthford and Alison Hearn, eds. Digital Labour: Workers, Authors, Citizens. Ephemera: Theory & Politics in Organization 10 (3). 2010.

8. Scholz T., ed. Digital Labour. The Internet as Playground and Factory / T Scholz.– New York: Routledge, 2012. – 272 p.

9. Fuchs C. Theorising and analysing digital labour: From global value chains to modes of production / C. Fuchs // The Political Economy of Communication. – 2014. – Т. 1. – № 2.

10. Fuchs C. What is digital labour? What is digital work? What's their difference? And why do these questions matter for understanding social media? / C. Fuchs, S. Seignani // TripleC: Communication, capitalism & critique. Open access journal for a global sustainable information society. – 2013. – Т. 11. – № 2. – P. 237–293.

11. Terranova T. Free Labor: Producing Culture for the Digital Economy, 2000. – P. 33–58 DOI: [dx.doi.org/10.1215/01642472-18-2\\_63-33](https://doi.org/10.1215/01642472-18-2_63-33)

12. Frey C. B. The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation? / C. B. Frey, M. A. Osborne // Retrieved September. – 2013. – Т. 7. – P. 72.

13. Seo H. J. et al. The impact of information and communication technology on skilled labor and organization types // Information Systems Frontiers. – 2012. – № 2. – P. 445–455. DOI: [dx.doi.org/10.1007/s10796-010-9276-7](https://doi.org/10.1007/s10796-010-9276-7)

14. Online Work Report. United States, 2014 Full Year Data. – [Electronic resource] // Elance-odesk: [website]. – [online] Available at: <http://elance-odesk.com/online-work-report-us>

15. Global Freelancer Survey. – [Electronic resource] // Elance: [website] – [online] Available at: <https://www.elance.com>.

16. Freidman T. The World Is Flat: A Brief History of the Twenty-first Century, 2005.

17. MIS 2013: Measuring the information society: ITU. – [Electronic resource] // ITU: [website]. – [online] Available at: [http://www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Documents/publications/mis2013/MIS2013\\_infographics\\_3.pdf](http://www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Documents/publications/mis2013/MIS2013_infographics_3.pdf).

18. Grand Coalition for Digital Jobs. – [Electronic resource] // European Commission: Elance-odesk: [website]. – [online] Available at: <http://ec.europa.eu/digital-agenda/en/digital-jobs-0>.

19. Исследование сервисом top\$dev рынка аутсорс-программирования Восточной Европы – [Electronic resource] // Top\$dev: [сайт]. – Режим доступа: <http://topsdev.org/blog/obzor-rinka-freelance-2014.htm>.

20. Исследование: университеты и города на рынке аутсорс-программирования Восточной Европы [Electronic resource] // Top\$dev: [сайт]. – Режим доступа: <http://topsdev.org/blog/obzor-universities-freelance-2014.htm>.

Надійшла до редколегії 31.03.15