

УДК 334.012.4:330.34.014.2

**ФЕНОМЕН «НОВОЇ ФІРМИ»: СУТНІСТЬ ТА ПРИЧИНИ ВИНИКНЕННЯ****Овсієнко О.В., к.е.н.***E-mail: ovsiyenko@rambler.ru**Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого  
м. Харків*

Метою проведеного у статті дослідження є розкриття причинно-наслідкових зв'язків між соціально-економічними трансформаціями, які відбуваються у нематеріальній економіці, та змінами у способах організації господарської діяльності. Зокрема у роботі визначено фактори, які сприяють розповсюдженню феномену «нової фірми»: вирівнювання балансу економічної влади між найманою працею і капіталом; зміна способу взаємодії у системі «індивід – група – суспільство» з конкурентного, антагоністичного на партнерський, кооперативний, солідарний. Узагальнено сутнісні ознаки «нової фірми», головними серед яких є: гнучка організаційна структура та партнерські відносини всередині організації; поєднання економічної та неекономічної мотивації у діяльності організації, участь у розбудові нових типів суспільної взаємодії. Виявлено та розкрито соціально-економічні протиріччя «нової фірми», а саме: посилення залежності від працівників-носіїв інтелектуальних ресурсів, що призводить до різкого зростання трансакційних витрат на залучення працівників через зовнішній ринок праці; додаткові витрати на «закріплення» інтелектуального капіталу у фірмі, труднощі із розподілом інтелектуальної ренти.

**Ключові слова:** нова фірма, нематеріальна економіка, суспільне виробництво, корпоративна культура, інтелектуальний капітал, соціально-трудове партнерство

UDC 334.012.4:330.34.014.2

**THE PHENOMENON OF THE «NEW COMPANY»: THE NATURE AND CAUSES OF OCCURRENCE****Ovsiienko O.V., PhD in Economics***E-mail: ovsiyenko@rambler.ru**Yaroslav the Wise National Law University  
Kharkiv*

The purpose of the study is to outline the causal relationships between socio-economic transformations taking place in the immaterial economy and changes in ways of economic activity organizing. Specifically, the factors that contribute to the spread of the «new company» phenomenon have been defined: leveling the balance of economic power between wage labor and capital, changing the way of interaction in the «individual – group – society» from the competition, the antagonist to partnership,

cooperative, solidarity. The essential features of the «new company» have been summarized, chief among which are: a flexible organizational structure and partnerships within the organization, a combination of economic and non-economic motivation in the organization's participation in the new types of social interaction development. Social and economic contradictions of the «new company» have been identified and solved: increasing dependence of carrier employee's intellectual resources, that lead to a sharp increasing of transaction costs to attract workers through external labor market, the additional cost of «fixing» the intellectual capital on the firm, difficulties with the distribution of intellectual rent.

**Key words:** new firm, intangible economy, social production, corporate culture, intellectual capital, social and employment partnership

**Актуальність проблеми.** Становлення нового, постіндустріального способу виробництва, в основі якого лежить власність на відчужувані від людини творчі здібності, знання та інформацію, значно змінюють уявлення про соціально-економічну ефективність суб'єктів господарювання, змушують шукати нові підходи до організації господарської діяльності. Одним з таких підходів стає створення «нової фірми», яка відрізняється від традиційної організації не тільки принципами побудови, а й новими способами суспільної координації фірми з її зовнішнім середовищем.

**Аналіз останніх наукових досліджень.** Феномен «нової фірми» активно вивчається у вітчизняній та зарубіжній науковій літературі. Так, у роботах Е. Тоффлера обґрунтовано концепцію «адаптивної корпорації», яка передбачає зміну формалізованої бюрократичної організаційної структури фірми, побудованої на принципах ієрархії, на адхократію [1]. В. Іноземцевим запропоновано концепцію «креативної корпорації», організованої з мінімальними інвестиціями, такої, що не пристосовується до існуючої кон'юнктури, а формує її [2]. К. Аргіріс, Д. Гарві, О. Марченко [3; 4], М. Рубінштейн, М. Румізен, П. Сенге [5], А. Фінстенберг, Р. Хант, Д. Шен розробляють теорію «організації, що навчається», яка забезпечує можливості постійного навчання, у тому числі сумісного навчання співробітників, можливостей досягнення через це результатів, до яких прагнуть співробітники. Проте, незважаючи на існування численних наукових розробок у цій сфері, недостатньо дослідженими залишаються причинно-наслідкові зв'язки між соціально-економічними трансформаціями, що відбуваються у нематеріальній економіці, та змінами у способах суспільної координації, зокрема в організації господарської діяльності. Також потребують вивчення протиріччя, притаманні «новим фірмам».

Метою роботи є визначення факторів, які сприяють розповсюдженню феномену «нової фірми» та зумовлюють зміни у способах організації господарської діяльності в нематеріальній економіці; узагальнення сутнісних ознак «нової фірми», виявлення та розкриття її соціально-економічних протиріч.

**Викладення основного матеріалу дослідження.** 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 і у способах організації господарської діяльності. До них, зокрема, відноситься і розповсюдження феномену «нової фірми», принципи побудови якої суттєво відрізняються від фірм традиційного типу. Серед найбільш вагомих факторів, що спричинили виникнення «нової фірми», доцільно виділити такі:

- *перетворення знань та інформації, творчих здібностей людини, її здатності створювати та використовувати інтелектуальні продукти на основні фактори суспільного виробництва.* Відтак мотивація працівника у нематеріальній економіці значно розширюється: його цікавить не тільки розмір матеріальної винагороди, а й наявність інституціонально закріплених можливостей опанувати, творчо використовувати та генерувати як нові знання, так і користуватися інтелектуальним капіталом фірми – брати участь у внутрішньофірмовому трансфері знань, корпоративному навчанні. У свою чергу, роботодавець теж зацікавлений у вдосконаленні інтелектуальних навичок працюючих, які стають для нього джерелом додаткового доходу. Це змушує роботодавців налагоджувати тісні партнерські стосунки з найманими робітниками, враховувати більш складну ієрархію їх нових потреб;

- *вирівнювання балансу економічної влади між найманою працею і капіталом.* Економічною основою нематеріальної економіки виступає власність на інформацію та знання. Невіддільність такої власності від людини означає, що значна частка кваліфікованих працівників стає співвласниками як інтелектуального капіталу фірми, так і частини створеного продукту. За таких умов значно розширюються можливості впливу працівників на процеси розподілу. Володіючи невідчужуваними унікальними здібностями, що є головним джерелом доходів фірми, вони претендують не тільки на оплату результатів праці та повну компенсацію вартості робочої сили, а і на частку додаткового доходу.

Тому для фірм, які діють у нематеріальній економіці, важливим стає пошук нетрадиційних форм стимулювання персоналу: укладання угод про розподіл частини прибутків; безоплатна передача акцій, пайова участь; накопичення коштів на спеціальних рахунках; формування «компенсаційного пакету» з винагород, що не належать до фонду оплати праці (дивіденди, проценти, позики на поліпшення житлових умов, виплати з прибутку тощо) [6, с. 3; 7, с. 25-29];

- *унеможливлення традиційних форм примусу до праці.* Працівник, зайнятий у нематеріальній економіці, особисто та економічно забезпечений. По-перше, ринкова вартість сучасної фірми залежить від інтелектуального капіталу співробітників. По-друге, значними є трансакційні витрати на пошук нових працівників, здатних виконувати специфічні для фірми завдання [8, с. 223], а також складність трансферу неформалізованих знань всередині фірми. По-третє, розширення можливостей задоволення матеріальних потреб, зумовлене збільшенням обсягів виробництва, знижує їх порівняну значущість. На перший план висуваються нематеріальні потреби у самореалізації, розширенні свободи вибору, втілення яких неможливе в умовах економічного примусу. За таких умов роботодавець змушений ставитися до працівників як до партнерів. Форми реалізації економічного або соціально-трудового партнерства різноманітні: децентралізація управління, заміна жорсткої ієрархії гнучкими формами організації бізнесу, дефрагментація виробництва, розповсюдження дистанційних трудових відносин, партисипатія;

- *зміна способу взаємодії у системі «індивід – група – суспільство»* з конкурентного, антагоністичного на партнерський, кооперативний, солідарний [9, с. 18]. Формується новий тип корпоративної культури – організації, що навчається, у якій полегшується трансфер індивідуального та колективного знання. З'являється потреба у розбудові корпоративної культури на засадах економічного партнерства. Мотивуючими чинниками знов виступає наявність інституційних умов, що забезпечують реалізацію партнерських відносин, а саме: широке залучення працівників до управління, партисипатія; можливість брати участь у внутрішньофірмовому трансфері знань, корпоративній освіті; участь у формуванні внутрішньофірмових інститутів [10, с. 96-97].

Саме з дією цих чинників пов'язані зміни в організації господарської діяльності у нематеріальній економіці, основними серед яких є:

- формування нового типу корпоративної культури – організації, що навчається, у якій полегшується трансфер індивідуального та колективного знання;

- розбудова організації на засадах економічного партнерства, виробничої демократії;

- інституціональне закріплення можливостей для робітників опанувати, творчо використовувати та генерувати як нові знання, так і користуватися інтелектуальним капіталом фірми;

- 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);

- перехід до гнучких форм організації бізнесу, дефрагментація виробництва, розповсюдження дистанційних трудових відносин;

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

Способом втілення відповідних змін стає поява «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.

В економічній літературі існують різні підходи до тлумачення поняття «нова фірма» (табл. 1).

**Таблиця 1.** Узагальнення характеристик «нової фірми» (за джерелами[1-5])

<i>Концепція «нової фірми»</i>	<i>Характеристики фірми</i>
<i>1</i>	<i>2</i>
«Адаптивна корпорація» (Е. Тоффлер)	Формалізована бюрократична організаційна структура фірми, побудована на принципах ієрархії, замінюється адхократією – структурою холдингового типу, яка координує взаємодію численних тимчасових робочих груп, що виникають та переривають свою діяльність відповідно до змін у зовнішньому середовищі фірми.

Продовження таблиці 1

1	2
«Адаптивна корпорація» (Е. Тоффлер)	<p>Зміна вимог до працівників: замість робітників, орієнтованих на механічне виконання розпоряджень керівництва, фірми шукають працівників, здатних приймати складні оціночні рішення та працювати у колективі, що постійно змінюється.</p> <p>Передача влади з центру на місця, розпорошення влади, а не концентрація.</p> <p>Поява нових критеріїв оцінки праці, які поряд з економічними аспектами враховують психологічні, соціальні, естетичні аспекти праці.</p> <p>Орієнтованість на вирішення не тільки економічних, а і соціальних завдань, перетворення фірм на «багатоцільові» організації, які ефективно взаємодіють з соціальним та екологічним оточенням.</p> <p>Орієнтація на створення та надання індивідуалізованих (а не масових та стандартних) товарів та послуг.</p> <p>Існування численних модульних, таких що само дисциплінуються, одиниць – спеціальних груп, проблемних команд, цільових комітетів та інших об'єднань спеціального або тимчасового призначення.</p>
«Креативна корпорація» (В. Іноземцев)	<p>Організовані з мінімальними інвестиціями, головним їх надбанням є інтелект та таланти засновників.</p> <p>Розвиток здійснюється на основі партнерства творчих особистостей, внутрішньої погодженості орієнтирів та прагнень працівників, мотиви діяльності яких виявляються більш значущими, ніж стимули.</p> <p>Діяльність фірм виходить за рамки економічної доцільності: домінує прагнення реалізувати творчий потенціал – розробити та організувати виробництво принципово нової послуги, продукції, інформації та знання; прагнення до самореалізації.</p> <p>Виникають навкруги творчої особистості, що гарантує стійкість та процвітання фірми. Успіх власників фірми обумовлений не контролем над більшою частиною капіталу, а використанням бізнесу як знаряддя творчої реалізації.</p> <p>Не пристосовується до існуючої кон'юнктури, а формує її. Їх продукцію зазвичай становлять знанцеві товари та послуги, фірми зберігають вузьку спеціалізацію.</p> <p>Окремі працівники персоніфікують певні елементи виробничого процесу, тому не існує перешкод для виділення (або відділення) у фірмі нових структурних самостійних елементів.</p>
«Організація, що навчається» (К. Аргіріс Т. Базан Д. Гарвін О. Марченко М. Рубінштейн М. Румізен П. Сенге А. Фістенберг Р. Хант Д. Шен)	<p>Висока питома вага специфічних та інтерспецифічних інтелектуальних ресурсів, до яких належать інтелектуальні нематеріальні активи, особисті інтелектуальні ресурси працівників (їх знання, вміння, досвід, репутація), накопичені фірмою об'єктивовані знання, які виступають головним чинником, що забезпечує конкурентні переваги бізнесу.</p> <p>Організація: розпоряджається розвиненою фізично та інтелектуально робочою силою; навчає мисленню і підвищує якість навчання; допомагає кожному оцінити і використати на практиці всі прийоми мислення; озброює людей необхідним інструментарієм для розв'язання проблем; формує лідерів, які свідомо виділяють час на активне мислення.</p> <p>Забезпечує можливості постійного навчання, у тому числі сумісного навчання співробітників, можливостей досягнення через це результатів, до яких прагнуть співробітники.</p>

Проте, попри деякі відмінності між концепціями «нової фірми», можна виділити деякі спільні риси а саме:

- конкурентними перевагами та запорукою успішного функціонування є наявність працівників, які виступають носіями інтелектуального капіталу, здатні створювати нові продукти та технології;

- основним принципом побудови є гнучка організаційна структура та партнерські відносини всередині організації, що створює умови для більш повної реалізації творчих здібностей та, відповідно, полегшує процес створення, нагромадження та передачі знань всередині організації [9, с. 174];

- поєднання економічної та неекономічної мотивації у діяльності організації, участь у розбудові нових типів суспільної взаємодії.

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 [7, с. 180-181]. За таких умов різко зростають трансакційні витрати на залучення працівників 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 [9, с. 223]. По-третє, у деяких випадках фірми схильні компенсувати зниження якості праці однієї професійної групи додатковим навантаженням на інші, а не підвищенням витрат на навчання [11, с. 19]. По-четверте, невідчужуваність інтелектуальних надбань фірми від працівників загострює проблему обмеження витоків комерційної інформації, ускладнює охорону комерційної таємниці.

**Висновки.** Доведено, що соціально-економічні трансформації, які відбуваються у нематеріальній економіці, зумовлюють значні зміни у способах організації господарської діяльності. Серед факторів, які спричинили розповсюдження феномену «нової фірми» виділено такі: перетворення знань та інформації, творчих здібностей людини, її здатності створювати та використовувати інтелектуальні продукти на основні фактори суспільного виробництва, що розширює мотивацію працівника у нематеріальній економіці та змінює її домінуючі форми; вирівнювання балансу економічної влади між найманою працею і капіталом, зумовлене активним використанням невідчужуваних від працівника ресурсів, яке

призводить до значних змін у характері розподілу результатів виробництва, зокрема повної компенсації вартості робочої сили; унеможливлення традиційних форм примусу до праці; зміна способу взаємодії у системі «індивід – група – суспільство» з конкурентного, антагоністичного на партнерський, кооперативний, солідарний, результатом чого стає формування нового типу корпоративної культури – організації, що навчається, у якій полегшується трансфер індивідуального та колективного знання.

На основі узагальнення різних наукових підходів до визначення сутності феномену «нової фірми» виділено її спільні риси: гнучка організаційна структура та партнерські відносини всередині організації, що створює умови для більш повної реалізації творчих здібностей та, відповідно, полегшує процес створення, нагромадження та передачі знань всередині організації; поєднання економічної та неекономічної мотивації у діяльності організації, участь у розбудові нових типів суспільної взаємодії. Виявлено та розкрито соціально-економічні протиріччя «нової фірми», а саме: посилення залежності від працівників-носіїв інтелектуальних ресурсів, що призводить до різкого зростають трансакційних витрат на залучення працівників через зовнішній ринок праці; додаткові витрати на «закріплення» інтелектуального капіталу у фірмі, труднощі із розподілом інтелектуальної ренти, адже, навчаючись за рахунок фірми або беручи участь у внутрішньофірмовому трансферті знань, працівник нагромаджує і особистий інтелектуальний капітал.

Усе це зумовлює необхідність управління інтелектуальним потенціалом «нової фірми», визначення особливостей планування, організації, мотивації і контролю формування, руху, накопичення і реалізації інтелектуального капіталу. Відтак подальші дослідження у цій сфері тісно пов'язані з пошуком шляхів пом'якшення соціально-економічних протиріч «нової фірми», що значно підвищить ефективність її роботи.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАННИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Тоффлер, Э. Адаптивная корпорация [Электронный ресурс] / Э. Тоффлер ; пер. с англ. // Новая постиндустриальная волна на Западе ; под ред. В. Л. Иноземцева. – М. : Academia, 1999. – Режим доступа: <http://www.archipelag.ru/geoeconomics/postindustrializm/conception/corporation/>.



2. Иноземцев, В. Л. Современное постиндустриальное общество: природа, противоречия, перспективы [Электронный ресурс] : монография / В. Л. Иноземцев. – М. : Логос, 2000. – Режим доступа: <http://www.litmir.net/br/?b=57861&p=1>.
3. Марченко, О. С. Интегратори знань: місце і роль у інноваційному процесі [Текст] / О. С. Марченко, О. В. Ярмач // Вісник Національної юридичної академії України. Серія: Економічна теорія та право. – 2010. – №3. – С. 44-54.
4. Марченко, О. С. Фірма в економіці знань: знанневий підхід до визначення економічної природи / О. С. Марченко // Вісник Національної юридичної академії України. – Серія: Економічна теорія та право. – 2010. - №1. – С. 63-71.
5. Сенге, П. Пятая дисциплина: искусство и практика самообучающейся организации [Текст] / П. Сенге ; пер. с англ. – М. : ЗАО «Олимп-Бизнес», 1999. – 408 с.
6. Цимбалюк, С. Компенсаційний пакет: сутність, структура, вимоги щодо формування [Текст] / С. Цимбалюк // Україна: аспекти праці. – 2011. - №1. – С. 3-10.
7. Шевченко, Л. С. Соціальні ризики та соціальна безпека праці [Текст] : монографія / Л. С. Шевченко. – Харків : Право, 2009. – 280 с.
8. Шевченко, Л. С. Ринок праці: сучасний економіко-теоретичний аналіз [Текст] : монографія / Л. С. Шевченко. – Харків : ФО-П Вапнярчук Н. М., 2007. – 336 с.
9. Безпека людського розвитку: економіко-теоретичний аналіз [Текст] : монографія / [Шевченко Л.С., Гриценко О.А., Макуха С.М. та інш.] ; за ред. Л. С. Шевченко. – Х. : Право, 2010. – 448 с.
10. Соболевская, А. А. Постиндустриальная революция в сфере труда [Текст] : монографія / А. А. Соболевская, А. К. Попов. – М. : ИМЭМО РАН, 2009. – 205 с.
11. Зайцев, Ю. Проблеми дослідження системи мотивації найманої праці в умовах становлення постіндустриального суспільства [Текст] / Ю. Зайцев, Д. Верба // Україна: аспекти праці. – 2010. – №8. – С. 13-19.