

Логика и структура исследования включает решение следующих задач:

- анализ имеющихся подходов к формированию конкурентных преимуществ промышленного предприятия;
- обоснование роли ресурсов и современные требования к ресурсному портфелю предприятия; оценка влияния различных контекстов, в первую очередь технологического и институционального, на устойчивое развитие традиционных промышленных предприятий;
- конструирование общего системного ресурсно-институционального подхода как теоретической модели, описывающей механизм формирования устойчивого развития предприятия.

Ресурсно-институциональный подход — это система экономических взглядов по формированию устойчивого развития предприятия, основанная на взаимном учете его специфических ресурсов, динамических способностей и институциональной среды.

Логика предлагаемого нами ресурсно-институционального подхода базируется на предположении, что ресурсы и институциональная среда — это два равных по значимости и взаимовлиянию друг на друга фактора. Это означает, что мы можем рассматривать не только институциональную среду как фактор, оказывающий влияние на стратегический выбор предприятия. Размер, качество и возможность контроля над ресурсами отдельного предприятия (особенно, если оно занимает доминирующее положение) может также существенно повлиять на правила игры на рынках. Оценка соответствия двух частей друг другу — ресурсной стратегии и институционального окружения — будет определять устойчивость конкурентных преимуществ и траектории развития промышленного предприятия.

***В. В. Павлова**, канд. экон. наук, профессор
РЭУ им. Г.В. Плеханова (Москва, Россия)*

ВЛИЯНИЕ ШЕСТОГО ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО УКЛАДА НА РОССИЙСКИЙ РЫНОК ТРУДА

Переход к шестому технологическому укладу меняет не только технологию, он существенно изменяет содержание трудового процесса и организацию труда. В этих условиях с каждым годом увеличивается число дистанционно занятых работников, например, в Европе в 1997 г. было более 2 млн человек, а в 2005 г. — уже 27 млн человек. В европейских странах по данным Британского института по развитию персонала сегодня доля дистанционно занятых работников составляет от 10 до 22 % в общем количестве занятых.

Бизнес, связанный с обеспечением компаний временными работниками, имеющими статус заемного работника, зародился около

50 лет назад. Вплоть до 80-х гг. XX в. во многих странах преобладало мнение, что лизинг рабочей силы используется исключительно в целях обхода обязанностей работодателей по трудовому договору. Заемный труд рассматривался как один из способов усиления эксплуатации рабочей силы.

Лизинг рабочей силы находился вне закона, а деятельность частных агентств по занятости запрещалась либо серьезно ограничивалась, что нашло отражение в конвенциях и рекомендациях Международной организации труда. И лишь 17 июня 1997 г. Международной конференцией труда на 85-й сессии в Женеве была принята новая Конвенция о частных агентствах занятости (№ 181), в которой была признана их легитимность, что они могут способствовать эффективному функционированию рынка труда, обеспечивать адекватную защиту лиц, имеющих работу, и работников, нанятых этими агентствами. К настоящему времени Конвенция № 181 ратифицирована 14 государствами — членами МОТ. В Конвенции четко определено следующее: в правоотношениях, возникающих в связи с заемным трудом, обязательно участвуют не только сам заемный работник и предприятие-пользователь, но и частное агентство занятости. Потенциальная «полезность» присутствия на рынке труда частных агентств занятости заключается в более быстром и продуктивном «покрытии дефицита и асимметричности информации» между наемными и заемными работниками и предприятиями-заказчиками.

В настоящее время в большинстве развитых стран лизинг персонала рассматривается как необходимый элемент современной организации рынка труда, который не только позволяет добиваться повышения его конкурентоспособности, но и используется как один из способов поддержания и расширения занятости.

Что касается России, то в мае 2004 г. проходили парламентские слушания по этому вопросу в Государственной Думе РФ, готовилась первая редакция Закона о заемном труде. Это событие должно было оказать решающее влияние на рынок рабочей силы в России. В Генеральном соглашении между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ указывалось на желательность ратификации Российской Федерацией Конвенции № 181.

В 2014 г. в РФ был принят ФЗ № 116 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», согласно которому в гл. 53.1 ст. 341.1 отмечается, что частные агентства занятости «имеют право в случаях, на условиях и в порядке, которые установлены настоящей главой, направлять временно своих работников с их согласия к физическому лицу или юридическому лицу, не являющимся работодателем данных работников, для выполнения работниками определенных их трудовыми договорами трудовых функций в интересах, под управлением и контролем указанных физического или юридического лица».

Важнейшей институциональной ролью кадровых агентств и рекрутинговых компаний в обществе является борьба с безработицей и улучшение структуры занятости, повышение конкурентоспособности бизнеса путем концентрации квалифицированной рабочей силы в ведущих компаниях.

S. Partycki, д-р наук, профессор

A. Drewniak, д-р наук

D. Błaszczak, д-р наук

*Люблинский католический университет им. Иоанна Павла II
(Люблин, Польша)*

NEW ECONOMY IN CYBERSPACE — EXPERIENCE OF POLISH-BELARUSIAN COOPERATION

Introduction

Cooperation between Poland and Belarus is very important and even necessary not only in the social or cultural spheres but also in the economic sphere. The cyberspace is ideal space for this kind of action. It allows you to take action before the meeting in the real space. Cross-border cooperation in the new economy is also based on a network structure. This kind of structure has a specific features. The main feature is the processability of variable geometry activities. The actors who have the most key resources play a leading role in the cooperation process. This is due to the logic of the network, which is variable and the changes in it are of a jumping nature. This makes the unattractive areas suddenly become a desirable part of the network. The new form of organization is created by regions entangled in a network of connections. „Local, regional, regional, knowledge-based and innovation-oriented, development, networks play a key role in their development.” Modernly, when the world develops based on the «3T»- technology, talent, tolerance- these are new elements for growth and increased competitiveness border areas have the opportunity to develop and to be free to compete.

Trans- border co-operation in cyberspace is perfect implement to development to new economy.

Belarus is the land with who Poland can develop co- operation not only in economy.

New economy- network enterprise

The characteristic of new economy is that it has three features:

- „it is based on information, ability to create and absorb knowledge and knowledge management is the determinant of the competitiveness of companies;
- is global; company's key, strategic resources can be used globally;