

ВНЕДРЕНИЕ ЦИФРОВЫХ ИННОВАЦИЙ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ СЕТЕВЫХ ИНСТИТУТОВ РЫНКА ТРУДА

ШУГАЙ И. О.,

студент бакалавриата,

кафедра менеджмента непродуцственной сферы,

Научный руководитель:

МУРОМЕЦ Н. Е.,

д-р экон. наук, профессор,

кафедра менеджмента непродуцственной сферы,

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы

при Главе Донецкой Народной Республики»,

г. Донецк, ДНР

Постановка проблемы. В современных условиях глобальной трансформации социально-экономических отношений происходит глобализация всего информационного общества. Это дает большой толчок к «цифровому скачку», к внедрению цифровых технологий в обработку статистических данных путем создания компьютерных сетей, которые следует рассматривать как определенный сетевой институт в формировании социально-экономических отношениях, как своеобразная площадка для образования функционирования других институтов. Предложениям по разработке и внедрению актуального программного обеспечения для осуществления научных исследований и использования в работе малого бизнеса отводится особое внимание со стороны органов государственной власти ДНР. Таким образом, возникает необходимость более детально исследовать проблемы, связанные с внедрением цифровых инноваций в республиканских организациях среднего и малого бизнеса.

Цель исследования заключается в разработке концептуальных подходов по формированию сетевых институтов рынка труда путем внедрения цифровых

инноваций на принципах учета взаимного интереса субъектов рынка труда, возникающих по поводу найма и использования рабочей силы в современных условиях формирования новых форм занятости.

Основной материал исследования. При исследовании сущности понятия «цифровая инновация» важно отметить, что под инновацией следует понимать конечный результат деятельности по внедрению нововведений, получивший воплощение в виде нового или усовершенствованного продукта, внедренного на рынке, нового или усовершенствованного процесса, используемого в организационной деятельности, нового подхода к социальным проблемам [1].

Важно учитывать, что цифровая инновация это новое средство, использующее цифровые процессы, ресурсы и сервисы, которые в свою очередь основаны на использовании таких компонентов, как: технологиях больших данных; нейротехнологиях и искусственном интеллекте; системе распределенного реестра (блокчейн); новых производственных технологиях; промышленном Интернете; компонентах робототехники и сенсорики; технологиях беспроводной связи, виртуальной и дополненной реальности и др. [2].

На сегодняшний день существуют еще несколько направлений, которые взаимодействуют друг с другом и дополняют друг друга – это цифровизация, диджитализация, а также digital-трансформация (цифровая трансформация). Последнее понятие в современных условиях ведения бизнеса является наиболее привлекательным.

Digital-трансформация (цифровая трансформация) – это осмысленный стратегический процесс изменения бизнеса в условиях вызовов новой цифровой экономики [2]. Она является одним из важнейших направлений, которое поможет сделать новейший технологический рывок в современных экономических отношениях, при этом значительно сократив издержки и оптимизировав бизнес-процессы.

В результате проведенного исследования особенностей реализации цифровой трансформации можно выделить ряд проблем, которые усложняют

внедрение цифровых инноваций в отечественных компаниях. Так, в рамках проведенных опросов, были выделены такие основные проблемы цифровой трансформации, как отсутствие соответствующих специалистов или кадров; отсутствие стратегии; страх неудачной реализации проектов по трансформации, сложность воплощения; низкий уровень безопасности; неготовность компаний к внедрению изменений.

Одной из значительных проблем на пути к трансформации, является проблема отсутствия взаимосвязи между переустройством ИТ-инфраструктуры и преследованием бизнес-целей. Следует заметить, что разработанные планы по цифровой трансформации должны быть внесены в общий план деятельности компании на всех уровнях – от оперативного до стратегического планирования.

На данном этапе около 15% руководителей обладают актуальными навыками и знаниями, необходимыми для работы в измененной новой среде, к которым относятся блокчейн, облачные вычисления, цифровая безопасность и т.п. Как отмечает Лари Вольф: «Успешная трансформация ИТ невозможна без участия сотрудников по найму персонала» [3].

Страх является серьезным препятствием для внедрения цифровых инноваций, он замедляет развитие организации. К тому же, сам весь процесс трансформации трудоемкий и затратный. Практически во всех фирмах существуют востребованные технологии такие, как ноутбуки, серверы, CRM, ERP и т.п. Каждый отдельный отдел в организации использует свои определенные цифровые инструменты. Это и вызывает сложности при внедрении цифровых инноваций, так как все системы начинают наслаиваться друг на друга, что ведет к уменьшению продуктивности [4]. Решением этой проблемы будет являться поиск способов для упрощения и оптимизации общей системы, чтобы интеграция между всеми подсистемами шла более легко.

Самая известная проблема во всем информационном обществе – проблема обеспечения безопасности. Во всех организации постоянно идет вопрос о том, как обезопасить себя от кражи конфиденциальной информации до потери информации, вследствие, технических неполадок. Цифровая трансформация

также не смогла обойти стороной данную проблему. Так известные, крупные мировые компании столкнулись с этим, они стали жертвами кибератак.

Всегда необходимо быть бдительными, совершенствовать свою безопасность, так как IP, личные данные, финансы всегда находятся под угрозой. Да и вообще безопасность должна быть встроена непосредственно во все приложения. И все же, некоторые компании пренебрегают безопасностью, откладывая на потом, до тех пор, пока они не столкнутся с данной проблемой.

Не менее важной проблемой, чем предыдущая, является проблема неготовности организации к трансформации. Причины неготовности: сотрудникам компаний не нравятся резкие и быстрые изменения; ограниченный бюджет для проведения единомоментного реинжиниринга ИТ-структуры организации или проведения таких изменений в ограниченный короткий промежуток времени; культурное коммуницирование с клиентами требует полностью изменить культуру работы персонала [4].

Все это должно поспособствовать тому, что работники организации ощутят мотивацию к изучению новых способов работы и смогут изменить свое мышление. Рекомендуется провести сотрудникам разъяснительные семинары и работы, которые выстроят итоги цифровой трансформации в позитивном ключе.

Одной из наиболее актуальных сфер внедрения цифровых инноваций является сфера социально-трудовых отношений на рынке труда как на макро-, так и на микроуровне, путем формирования «сетевых институтов». Сетевые институты возникают в рамках виртуальной инфраструктуры рынка труда.

Под институтом сетевого типа рынка труда следует понимать информационную сеть Интернет, которая объединяет множество участников и устанавливает определенные правила их взаимодействия.

Следует заметить, что сетевой институт рынка труда имеет сходство с пиринговой сетью, где каждый узел может одновременно выступать как в роли клиента (получателя информации), так и в роли сервера (поставщика данных). С технической точки зрения в этой сети действует определенный класс

программных приложений, позволяющих совместно использовать распределенные ресурсы (дисковое пространство, вычислительные способности персональных компьютеров, хранящуюся на них информация, пропускную способность каналов связи и т. д.).

Можно выделить ряд основных преимуществ сетевого информационного института рынка труда, основными из которых являются: экономия времени; простота использования; снижение транзакционных издержек, поскольку услуги в основном бесплатны; доступность и возможность в режиме реального времени отслеживать новые вакансии; возможность налаживать контакт с работодателем неформальными способами и т. д.

Выводы. Таким образом, возникает необходимость скорейшего внедрения цифровых инноваций не только на рынке труда, но и в функционировании малого бизнеса, что приведет к мощному прорыву в цифровой инновации, и обеспечению конкурентоспособности предприятий и организаций ДНР. Следует проводить активную работу по формированию сетевых институтов рынка труда в ДНР, в ходе которой необходимо учитывать взаимные интересы субъектов на основе формирования новых моделей поведения, условий взаимодействия, норм и правил отношений, возникающих по поводу найма и использования рабочей силы.

Список литературы

1. Былков, В. Г. Рынок труда и развитие занятости населения + Приложение : учебник. – Текст : электронный. / В. Г. Былков – Москва : КноРус, 2019. – 287 с.– ISBN 978-5-406-07155-7. – URL: <https://book.ru/book/932206> (дата обращения: 01.04.2020).

2. Законодательный эксперимент с внедрением цифровых инноваций – Текст : электронный // Корпоративный облачный провайдер. – URL: <https://habr.com/ru/company/cloud4u/blog/436468/>(дата обращения: 01.04.2020).

3. Проблемы цифровой трансформации – Текст : электронный // Записки преподавателя. – URL: <https://waksoft.susu.ru/blog/2018/06/07/7-problem-tsifrovoy-transformatsii-i-kak-s-nimi-borotsya/>(дата обращения: 01.04.2020).

4. Трудности цифровой трансформации – Текст : электронный // Сайт компании ComNews. – URL: <https://www.comnews.ru/content/113876/2018-07-09/trudnosti-cifrovoy-transformacii>(дата обращения: 01.04.2020).