

врегулювання кризи боргів Єврозони. Різкість рестрикцій призводить до зворотного ефекту - падіння ВВП, зріст дефіцитів бюджету, зниження збирання податків, соціальні вибухи. Нарешті, посилення ручного регулювання, інтервенціонізму в глобальних фінансах веде до підвищення їх чутливості до ризику людських помилок, до максимуму їх здатності швидко входити в шоки, у ланцюгові реакції системного ризику.

Саморегульовані організації (СРО), створені професійними учасниками ринку цінних паперів, до яких належать різного роду союзи, асоціації, ліги професійних учасників, фондові біржі та організатори позабіржової торгівлі. Розподіл функцій і повноважень між державними органами і саморегульованими організаціями зумовлений рівнем розвитку фінансового ринку, культурними та історичними традиціями кожної країни, особливостями законодавства, яке в різних країнах відрізняється за ступенем жорсткості, соціальною та правовою культурою суспільства, а також рівнем організації професійних об'єднань учасників фондового ринку, здатних взяти на себе значну частину роботи щодо регулювання діяльності на ньому [2].

Отже посткризовий розвиток висуває більш високий рівень вимог до кількісних й якісних параметрів розвитку національних ринків капіталу, що забезпечують їх глобальну конкурентоздатність. Конкуренція відбувається по всіх основних складових міжнародного ринку капіталу - інфраструктурним інститутам, фінансовим інструментам та їх інноваціям, регулятивним і податковим системам. Істотно змінюються умови діяльності основних учасників даного ринку - емітентів, інвесторів, професійних посередників, а також національних регуляторів фінансових ринків. Особливо помітно підвищується роль глобальних інвесторів, що забезпечують ліквідність міжнародних ринків капіталу.

СПИСОК ДЖЕРЕЛ:

1. Світовий ринок капіталу в умовах транснаціоналізації світового ринку [Монографія] / Макогон Ю.В., Бударіна Н.О., Нікешина Н.В., Ісютін С.А. - Донецьк: ДонНУ. - 2010. - 206 с.
2. Миркин Я. Будущие 10 лет: экономические циклы определяют динамику фондового рынка [Електронний ресурс] // Прямые инвестиции. - 2013. - №3. - С. 30-35 - Режим доступа до журналу: http://www.mirkin.ru/_docs/article02-015.pdf. - Назва з екрану.
3. Нікешина Н.В. Современные тенденции развития рынка капитала // Вісник Донецького національного університету, серія В: економіка і право. - Вип.2. - 2008. - С.350-355.
4. Власенко М.А. Понятийные и сущностные характеристики мирового финансового рынка [Електронний ресурс] // Бизнес Информ. - 2013. - №3. - С.52-57. - <http://cyberleninka.ru/article/n/ponyatiynye-i-suschnostnye-harakteristiki-mirovogo-finansovogo-rynka>. - Назва з екрану.
5. Довідь з питань глобальної фінансової стабільності // Міжнародний валютний фонд. - 2012 р. - [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.imf.org/>. - Назва з екрану.
6. Бударіна Н.О. Світовий фінансовий ринок в сучасних умовах глобального економічного простору [Монографія] // Н.О. Бударіна. - Донецьк: ДонНУ. - 2013. - 180 с.

УДК 331.52.3

ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ «НЕСТАНДАРТНІ ФОРМИ ЗАЙНЯТОСТІ»

Пастушенко О.О., аспірант кафедри управління персоналом та економіка праці, економічний факультет, Донецький національний університет

Пастушенко О.О. Визначення поняття «нестандартні форми зайнятості».

Все більшого поширення в інноваційній економіці отримують нестандартні форми зайнятості, що дозволяють підвищити ефективність працівників, знизити витрати фірми на організацію праці. Основними причинами, що сприяють поширенню нестандартної зайнятості, є прагнення роботодавця до оптимізації витрат, пов'язаних з необхідністю дотримання трудових прав, сплати податків та виконання інших соціальних зобов'язань, зокрема, у сфері загальнообов'язкового державного соціального страхування. У статті розглядаються можливості застосування різних нестандартних форм зайнятості при організації праці дослідників і вчених. Нестандартна зайнятість часто не є добровільним вибором працівників, оскільки пов'язана з ліквідацією традиційних робочих місць. В інших випадках її поширення обумовлено нерозумінням віддалених наслідків переходу від стандартної зайнятості до її нестандартних форм. В результаті цього, особи, які фактично є найманими працівниками, часто залишаються без захисту, передбаченої стандартної зайнятості. Розглянуті поняття «нестандартні форми зайнятості», розкриті їх основні характеристики та відмінні риси.

Ключові слова: стандартна зайнятість, організація праці, нестандартна зайнятість, соціально-трудова відносина.

Пастушенко А.О. Определение понятия «нестандартные формы занятости».

Все большее распространение в инновационной экономике получают нестандартные формы занятости, позволяющие повысить эффективность работников, снизить затраты фирмы на организацию труда. Основными причинами, способствующими распространению нестандартной занятости, являются стремление работодателя к оптимизации издержек, связанных с необходимостью соблюдения трудовых прав, уплаты налогов и выполнения других социальных обязательств, в частности, в сфере общеобязательного государственного социального страхования. В статье рассматриваются возможности применения различных нестандартных форм занятости при организации труда исследователей и ученых. Нестандартная занятость часто не является добровольным выбором работников, поскольку связана с ликвидацией традиционных рабочих мест. В других случаях ее распространение обусловлено непониманием отдаленных последствий перехода от стандартной занятости к ее нестандартным формам. В результате этого, лица, которые фактически являются наемными работниками, часто остаются без защиты, предусмотренной стандартной занятостью. Рассмотрены понятия «нестандартные формы занятости», раскрыты их основные характеристики и отличительные особенности.

Ключевые слова: стандартная занятость, организация труда, нестандартная занятость, социально-трудовые отношения.

Pastushenko O.O. The definition of non-standard forms of employment.

The increasing distribution in the innovation economy receive non-standard forms of employment that improve employee performance, reduce costs, firms in the organization of work. The main reasons contributing to the spread of precarious employment, the employer is striving to optimize the costs associated with the need to respect labor rights, taxes and perform other social obligations, in particular in the area of compulsory state social insurance. This article discusses the possibility of using various non-standard forms of employment in the organization of work of researchers and scientists. Precarious work is often not a voluntary choice of employees, as it is connected with the elimination of traditional jobs. In other cases, it is caused by the spread misunderstanding remote consequences of the transition from standard employment to its irregular forms. As a result, individuals who actually are employed are often left without the protection afforded by the standard employment. The concepts of non-standard forms of employment, revealed their basic characteristics and features.

Keywords: standard employment, work organization, precarious employment, social and labor relations.

Постановка проблеми. Існує об'єктивна потреба у формуванні більш гнучкої політики зайнятості, яка повинна враховувати інтереси всіх учасників виробництва, для чого необхідно чітко розмежувати переваги й недоліки нестандартної зайнятості, відображені в

теорії, для їх подальшого практичного застосування.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В якості концептуальних визначень поняття «нестандартної зайнятості» вистапають наукові праці закордонних та вітчизняних авторів, а саме А. Каллеберг, В.Е. Черкасов, Е.В. Ваховський, А.С. Єсіпов, В.Е. Гімпельсон, Р.І. Капслюшников, А.А. Нікіфорова, К.М. Оганян, А.І. Рофе, С.Ю. Рошін, В.В. Ішин, Т.О. Разумова та інші.

Виділення невирішеної проблеми. Формування ринкових відносин призвело до розвитку нестандартних форм зайнятості населення, тобто форм працевикористання робочої сили, заснованих на застосуванні нестандартних організаційно-правових умов зайнятості працівників. Цей процес зачіпає не тільки робітників розвинених країн, які звикли до завойованого ними певним стандартом відносин з роботодавцем (рівню оплати праці, соціальних гарантій, поваги трудових і профспілкових прав) і несподівано опинилися в ситуації «гонки вниз», глобальної конкуренції за зниження вартості робочої сили.

Мета наукової статті. Аналіз та розгляд понять «нестандартні форми зайнятості», визначення їх основних характеристик.

Результати дослідження. Поява і посилення ролі нестандартної зайнятості в багатьох галузях світової економіки стали можливими завдяки технологічному прогресу, пов'язаного, насамперед із розвитком постіндустріальних суспільних відносин. Для більш глибокого розуміння нестандартної зайнятості та розкриття її сутності доцільно вдаватися до історичного методу наукового дослідження.

На сучасному етапі стандартність у питаннях зайнятості є синонімом «хорошої роботи». Дане розуміння сформовано логікою соціально-економічних процесів, що відбувалися в Європі наприкінці XIX с., і в першу чергу процесу індустріалізації. Саме тоді було покладено початок закріпленню прав і свобод працівників.

Розвиток масового промислового виробництва, посилення розподілу праці, що стали результатом широкого застосування конвеєрних технологій, виявилися для промисловості викликами, які потребували змін в трудових відносинах, нових форм організації праці та зайнятості. В результаті набирали силу профспілки, які представляли інтереси працівників. Аналізуючи історичну значимість незалежних організацій професійних спілок, можна з упевненістю стверджувати, що багато в чому концепція стандартної зайнятості була сформована завдяки їх безпосередній участі.

У чистому вигляді стандартна зайнятість з'явилася в капіталістичних країнах після Другої світової війни. Відповідно з громадською думкою того часу, в ідеалі, по закінченні своєї освіти більшість людей повинні були влаштуватися на роботу з повним робочим днем до одного роботодавця на весь час до досягнення пенсійного віку - 65 років.

Стандартна зайнятість - явище, характерне тільки для певного періоду, воно у великій мірі пов'язано з глибинними процесами індустріалізації і в сучасних умовах підтримується не соціально-економічними процесами, а нормативно-правовим регулюванням держави й лобюванням інтересів у владному середовищі профспілками.

Стандартність зайнятості формувала і розвивала діючі в індустріальних країнах процедури колективних договорів і соціального партнерства, трудове законодавство й систему соціального захисту робітничого класу.

Усе це, в кінцевому рахунку, змушувало роботодавців здійснювати розподіл капіталу з урахуванням інтересів працівників. Утім, в період економічних рецесій виявлялися риси «нестандартності» зайнятості населення, що характеризувалося збільшенням частки працюючих на підприємствах неповний час.

Нестандартна зайнятість населення стала темою наукових досліджень. А. Каллеберг вважав, що вона «стандартна» в історії людства, так як протягом століть існували трудові відносини, що не відповідають моделі повної зайнятості. Історія знає безліч прикладів трудових відносин, коли робота була тимчасовою і нестабільною. Велика кількість досліджень присвячено соціальному самопочуттю, рівню добробуту нестандартно зайнятих у різних країнах. Необхідно також відзначити, що ці дослідження носять міждисциплінарний характер [1].

З думкою вченого складно погодитися, адже саме в середині 1970-х років відбувається посилення конкуренції та зростання невпевненості серед компаній, збільшується тиск на працівників з боку власників засобів виробництва, у свою чергу, профспілковим організаціям доводиться рахуватися з цими соціально-економічними процесами і здавати позиції, які були досягнуті на початку XX в. Крім того, зниження темпів економічного зростання призвело до високого рівня безробіття, особливо в Європі. Її економіка була не здатна до генерації достатньої кількості робочих місць для забезпечення повного робочого часу за наймом для всіх категорій працівників.

Як наслідок, з'явилася велика кількість робочих місць, що допускають відносини зайнятості, відмінні від «стандартних». В результаті структурних змін в економіці розвинених країн знижувалася частка традиційної великої промисловості, що пред'являють основний попит на стандартну зайнятість. Зріс сектор виробництва товарів та послуг, що потребує працівників, які могли б функціонувати в умовах гнучкого тимчасового режиму з більшою або меншою тривалістю робочого дня, ніж передбачено законодавством. Зросла також вимога роботодавців до мобільності робочих ресурсів, які у разі потреби, могли б легко переміщатися на інші робочі місця, що призвело до посилення ролі строкового трудового договору. Вимоги до робочих з боку малих підприємств, роль яких у сучасній економіці постійно зростає, мають аналогічний характер.

Перехід до постіндустріального суспільства, пов'язаний з ним технологічний прогрес і, насамперед, бурхливий розвиток інформаційних технологій забезпечили техніко-економічні передумови для розвитку невеликих гнучких виробництв, спеціалізації та аутсорсингу. Унаслідок цього зріс попит на працівників, здатних і готових працювати в часто мінливих і нестандартних умовах. Дані аспекти були підкріплені появою сучасних засобів зв'язку і мобільних комп'ютерів, які мають високошвидкісний доступ до Інтернету, що дозволяє виконувати багато видів робіт на територіальному видаленні від організації - роботодавця або замовника.

Скорочення чисельності та ролі «стандартних» працівників в економіці сприяло «розмиванню» соціальної бази профспілок. Ослаблення останніх, у свою чергу, політично полегшувало роботодавцю подальшу ліквідацію «дорогих» (соціально захищених і забезпечених різноманітними пільгами) стандартних робочих місць або переведення їх у розряд більш «дешевих» нестандартних. Можна простежити невдоволення профспілок діями роботодавців, спрямованими на встановлення короткострокових контрактів, і їх підтримкою шляхом невтручання з боку органів державної влади.

У західній літературі економісти роблять акцент на питаннях гнучкості зайнятості. Для роботодавця гнучкість означає збільшення можливостей знижувати витрати виробництва на працю, внаслідок чого підвищується здатність зберігати наявні робочі місця і створювати нові. Водночас лібералізація законодавства у сфері захисту зайнятості підвищує частку працівників з малим досвідом роботи у певній сфері, а також зменшує інвестиційну привабливість людського капіталу і трудову вмотивованість працівників, наслідком чого є зниження якості продукції, що випускається.

Нестандартна зайнятість дозволяє деякою мірою забезпечити мобільність та більш високий рівень зайнятості, тим самим знижуючи ризик безробіття і, підвищуючи шанси працевлаштування. Це, безумовно, відповідає інтересам працівників. Оскільки відкривається можливість для безробітних повернутися у сферу зайнятості. Однак не слід забувати, що для працівника нестандартна зайнятість, перш за все, пов'язана з відсутністю соціального захисту. До об'єктивних недоліків нестандартної зайнятості для працівників можна віднести і низьку оплату праці, відсутність контролю за безпекою робочого місця і в більшості випадків - відсутність перспектив кар'єрного зростання [2].

Взаємодія органів законодавчої влади, профспілок, працівників і роботодавців має будуватися на основі дотримання взаємних інтересів працівників і роботодавців - головних учасників виробничого процесу. Ігнорування законодавцем об'єктивних соціально-економічних процесів, що підсилюють роль нестандартної зайнятості, приводить до зростання ухилення роботодавців від державного контролю.

З урахуванням коливань хвиль ринкової економіки гнучке правове регулювання, яке дає гарні результати в період економічного підйому, підводить роботодавця до безкарного обмеження інтересів робітників у період рецесії. В деякій мірі посилення трудових відносин

є «подушкою безпеки» для роботодавців, що дозволяє їм долати періоди економічних спадів.

Перехід до ринкових відносин змінив характер соціально-економічного розвитку країни, соціальну структуру суспільства й утримання системи соціально-трудових відносин. Зокрема, відбувся розподіл економічно активного населення на зайнятих і безробітних. В результаті структурних змін знизилася частка промислового виробництва, що пред'явила основний попит на традиційну зайнятість, основними ознаками якої є: здійснення трудової діяльності на основі трудового договору; робота за наймом в одного роботодавця; робота у виробничому приміщенні роботодавця; робота під безпосереднім керівництвом роботодавця або призначених ним менеджерів; стандартне навантаження протягом дня, тижня, року.

Важливою умовою існування й джерелом розвитку системи соціально-трудових відносин у сучасній економіці стає внутрішнє розмаїття, що дозволяє суб'єктам цих відносин найбільш ефективно використовувати свої «активи», задовольняти потреби. За останні півстоліття в процесі становлення постіндустріального суспільства, загострення міжнародної конкуренції та посилення впливу глобалізації на національні ринки праці відбулися суттєві зміни, що стосуються різних сторін сфери праці та соціально-трудових відносин. Поява та інтенсивний розвиток нових, нестандартних форм соціально-трудових відносин, якраз і є одним з найяскравіших прикладів змін, що відбуваються в даній сфері [3].

Глибинна трансформація зайнятості, зміна її основних форм, видів та змісту відбувається і в Україні. До нетрадиційних форм зайнятості, які отримують все більше поширення на ринку праці, належить її нетипова форма - позикова праця. Прагнення роботодавців мінімізувати витрати на виробництво, в тому числі за рахунок зниження прямих витрат на персонал, призвело до того, що тривалість трудового договору та умови зайнятості працівника стають нестабільними й негарантованими. Ця тенденція чітко проглядається у спробі замінити постійних працівників тимчасовими, в застосуванні нестандартних форм зайнятості.

Проблема використання нетипових форм зайнятості за своєю суттю є соціально-економічною. Вона полягає в тому, що роботодавці не змогли досягти значного скорочення трудових прав і гарантій працівників, тому намагаються скоротити свої зобов'язання перед ними, уникнути соціальної відповідальності.

Таблиця

Характеристика визначення поняття «нестандартні форми зайнятості»

Автор	Формулювання визначення
Никифорова А. А.	це форми зайнятості, що допускають велику ступінь свободи дії, самостійності при значно меншій (порівняно зі стандартною зайнятістю) зовнішньої регламентації в організації праці та виробництва, прийнятті господарських рішень [7, с. 39]
Оганян К. М., Стрельцов Н. М.	форми працевикористання робочої сили, засновані на застосуванні нестандартних організаційно-правових умов зайнятості працівників [8, с. 153]
Рофе А. И., Збышко Б. Г., Ишин В. В.	організаційно-правові способи, умови працевикористання з режимом неповного робочого дня або неповного робочого тижня, викликані необхідністю для окремих груп працюючих неповний робочий день, а також необхідністю стримувати наростання безробіття [9, с. 78].
Винокуров М.А., Горелов Н.А.	нестандартні режими використання повного робочого часу, підвищена гнучкість в питаннях прийому та звільнення, застосування знижують витрати гнучких систем заробітної плати. [10, с. 289].
Яковенко Е. Г., Христолюбова Н. Е., Мостова В. Д.	результат застосування роботодавцями практик найму, призначених обмежити або скоротити до мінімуму чисельність своїх постійних кадрових працівників, максимально підвищити гнучкість робочої сили в плані її використання і перекласти всі ризики на плечі працівників [11, с. 125].
Рошин С. Ю., Разумова Т. О.	це форми зайнятості у вигляді праці, пов'язаної з організацією самостійної діяльності; на робочих місцях з неповним робочим часом і ковзаючим (гнучким) графіком (режимом) роботи; надомної зайнятості [12, с. 201].

У сучасній науковій літературі існує чисельна кількість різних трактувань понять «нестандартної форми зайнятості». Багато авторів, визначаючи нестандартну зайнятість, відштовхувалися від визначення «стандартної зайнятості». Так на думку В. С. Гимпельсона і Р. І. Капелюшнікова, стандартною зазвичай вважається зайнятість за наймом у режимі повного робочого дня на основі безстрокового трудового договору на підприємстві чи в організації під безпосереднім керівництвом роботодавця або призначених ним менеджерів [4, с. 52]. Бізюков П.В. стверджує, що стандартна зайнятість являє собою безстроковий трудовий договір, стабільний час роботи і відпочинку, нормовану зарплату, участь працівників у формуванні трудових відносин через колективні переговори [5, с.5].

Телятнікова Т.В. трактує поняття стандартна зайнятість, яка має на увазі зайнятість у режимі повного робочого дня на основі безстрокового трудового договору, яка закріплена законодавчо[6].

Але такі визначення стандартної зайнятості є прийнятними і для нестандартної зайнятості, коли працівники також працюють на основі безстрокового трудового договору і под керівництвом роботодавця, який для нього уже інший. На основі з визначень стандартної зайнятості, можна зробити висновок, що основними ознаками нестандартної форми зайнятості є критерії, які відсутні в стандартній зайнятості. У результаті цього актуалізується завдання проведення детального аналізу поняття «нестандартні форми зайнятості», для чого слід виділити складові елементи поняття і провести аналіз існуючих між ними взаємозв'язків.

Розгляд цих трактувань поняття «нестандартні форми зайнятості», дозволяє визначити основні його характеристики. Так відмінною рисою визначення «нестандартної зайнятості» В. С. Гимпельсона, Р. І. Капелюшнікова, А. А. Нікіфорова є – більша свобода дій і менша регламентація організації праці. К. М. Оганян, Н. М. Стрельцов не заперечують більшої незалежності в діях працівників, що вибрали гнучкі форми праці, але вони також підкреслюють, що при їх використанні застосовуються інші організаційно-правові умови, які, так чи інакше, регламентують трудову діяльність. А. І. Рофе, Б. Г. Збышко, В. В. Ишин відзначають, що інші організаційно-правові умови викликані, необхідністю для окремих груп працюючих неповний робочий день, а також необхідністю стримувати наростання безробіття.

Т. О. Разумова, С. Ю. Рошин у своєму визначенні нестандартних форм зайнятості вказують, яким саме чином при даних формах відбувається організація праці працівників, тобто даний підхід найбільш близький до практики використання гнучких форм зайнятості. Причому М. А. Винокурова, Н. А. Горелов вказують на те, що гнучкість даних форм присутня як при звільненні та прийнятті на роботу, так і при виборі способів оплати праці. С. Г. Яковенко, Н. Е. Христолюбова, В. Д. Мостова у своєму трактуванні поняття «нестандартні форми зайнятості» також в деякій мірі вказують і на їх негативну сторону, яка виражається в скороченні чисельності постійних кадрових працівників, перекладанні всіх ризиків на працівників.

Висновки. Всі попередні визначення своєї суттю, в більшості випадків, не виходять за рамки організації виробництва трудових відносин роботодавців та найманих працівників. Варто було б враховувати, на мій погляд, дуже важливу характеристику нестандартних форм зайнятості з точки зору ефективності використання трудового потенціалу, яке має суспільне і державне значення.

Таким чином, нестандартні форми зайнятості можна визначити як форми зайнятості, засновані на нестандартних організаційно-правових умовах, які дають більшу свободу дій і можливість самостійної діяльності, а також знижують регламентацію в організації праці та виробництва, прийнятті рішень. Але при цьому такі форми зайнятості посилюють ризики, знижують гарантії забезпечення всіх трудових

прав працівників, і не сприяють ефективному використанню трудового потенціалу, повної віддачі можливостей кадрів - робітників і фахівців. І це слід віднести до втрат суспільного виробництва.

СПИСОК ДЖЕРЕЛ:

1. Kalleberg A. Nonstandard Employment Relations: Parttime, Temporary and Contract Work // Annual Review of Sociology. 2000. № 26. P. 341—365.
2. Черкасов В.Е., Ваховський Е.В. Нестандартні форми зайнятості в умовах постіндустріальної економіки / В.Е. Черкасов, Е.В. Ваховський // Научный журнал: Вестник Поволжской академии государственной службы. – 2012. – №31. С. 209-210
3. Есипов А.С. Заемный труд и дистанционная занятость: новые вызовы для регулирования социально-трудовых отношений / А. С. Есипов // Вестник ВГУ. Серия: Экономика и управление. – 2011. - №2. – С. 145
4. Гимпельсон В. Е., Капелюшников Р. И. Нестандартная занятость в Российской экономике. М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2006. - 400 с.
5. Бизюков П.В. Практики регулирования трудовых отношений в условиях неустойчивой занятости. — М.: АНО «Центр социально-трудовых прав», 2013. — 152 с.
6. Телятникова Т.В. Появление и развитие нестандартных форм занятости и гибких режимов работы в СССР // Российское предпринимательство. — 2012. — № 18 (240). — с. 42-46.
7. Никифорова А. А. Рынок труда: занятость и безработица. М.: Международные отношения, 1991. 184 с.
8. Оганян К. М., Стрельцов Н. М. Занятость населения и ее регулирование : учеб. пособие. СПб.: Бизнес-Пресса, 2008. 372 с.
9. Рофе А. И., Збышко Б. Г., Ишин В. В. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда. М.: МИК, 1997. 264 с.
10. Экономика труда / под ред. М. А. Винокурова, Н. А. Горелова. СПб.: Питер, 2004. 656 с.
11. Яковенко Е. Г., Христолюбова Н. Е., Мостова В. Д. Экономика труда : учеб. пособие. М.: ЮНИТИ, 2004. – 319с.
12. Рошин С. Ю., Разумова Т. О. Экономика труда: экономическая теория труда : учеб. пособие. М.: ИНФРА-М, 2001. - 400 с.

УДК 001.895:330.342.24

ТРАНСФОРМАЦИОННЫЕ ПРЕОБРАЗОВАНИЯ В ПОСТИНДУСТРИАЛЬНОМ ОБЩЕСТВЕ.

Подунай В.В., ассистент кафедры «Международная экономика», Донецкий национальный университет

Подунай В.В. Трансформаційні перетворення в постіндустріальному суспільстві.

У роботі розглянуто процеси трансформації економічних систем в аспекті переходу до постіндустріального суспільства. Вивчено теоретичні підходи до поняття «циклічність економічної динаміки», що дозволило виокремити економічну категорію «трансформація» з точки зору циклічної динаміки розвитку світового господарства та вивчити закономірності трансформацій економіки. Розглянуто сучасний етап глобальних трансформацій, виокремлено вирішальну роль глобальних економічних криз і неспроможність економічних систем у вирішенні проблеми радикального інноваційного оновлення економіки. Обґрунтовано, що перша чверть 21 ст. – початкова стадія нового етапу глобальних трансформацій на рубежі історичних епох, результатом яких буде становлення і поширення постіндустріального технологічного способу виробництва з його першою ланкою – шостим технологічним укладом. Зроблено висновок про те, що посилення впливу науки та технологій на структуру світової економіки призводить до глобальних геоekonomічних і соціальних трансформацій.

Ключові слова: трансформація, циклічність, постіндустріальне суспільство, технологічні трансформації, технологічний уклад.

Подунай В.В. Трансформационные преобразования в постиндустриальном обществе.

В работе рассмотрены процессы трансформации экономических систем в аспекте перехода к постиндустриальному обществу. Изучены теоретические подходы к понятию «циклличность экономической динамики», что позволило выделить экономическую категорию «трансформация» с точки зрения циклической динамики развития мирового хозяйства и изучить закономерности трансформации экономики. Рассмотрен современный этап глобальных трансформаций, выделена решающая роль глобальных экономических кризисов и несостоятельность экономических систем в решении проблемы радикального инновационного обновления экономики. Обосновано, что первая четверть 21 в. – начальная стадия нового этапа глобальных трансформаций на рубеже исторических эпох, результатом которых будет становление и распространение постиндустриального технологического способа производства с его первым звеном – шестым технологическим укладом. Сделан вывод о том, что усиление влияния науки и технологии на структуру мировой экономики приводит к глобальным геоekonomическим и социальным трансформациям.

Ключевые слова: трансформация, цикличность, постиндустриальное общество, технологические трансформации, технологический уклад.

Podunay V. Transformational changes in the postindustrial society.

The article examines the processes of economic systems' transformation in terms of the transition to a postindustrial society. The theoretical approaches to the concept of "cyclical economic dynamics" was studied that has allowed to allocate economic category of "transformation" in terms of cyclical dynamics of the world economy and study the patterns of economic transformation. The current stage of global transformations was discussed, the crucial role of the global economic crisis and the failure of economic systems in tackling radical innovation economic renewal were highlighted. It is proved that the first quarter of 21 century is the initial stage of a new stage of global transformations at the turn of historical epochs and result in the emergence and spread of post-industrial technological mode of production with its first link - the sixth technological order. Concluded that the growing influence of science and technology to the structure of the global economy leads to global geo-economic and social transformations.

Keywords: transformation, cyclical economic dynamics, post-industrial society, technological transformation, technological order.

Проблема трансформации экономических отношений в постиндустриальном обществе остается актуальной в экономической науке и практике. Такая значимость определяется несколькими основными обстоятельствами. Во-первых, существенный технологический взлет ведущих стран предопределяет наступление постиндустриальной цивилизации, которая по своей структуре отличается от эпохи индустриализации. Развивающимся странам предстоит решить проблему самоопределения и найти место в постиндустриальном мире. Во-вторых, современное экономическое развитие общества во многом обусловлено прогрессом в научно-технологической сфере. Происходит активный переход общества в информационную фазу, а субъекты хозяйствования действуют в новой среде – «экономике знаний». В-третьих, глобальные экономические и социальные процессы требуют выделения тех экономических отношений, которые создают пространство для активной деятельности не только государственных и общественных структур, но и каждого человека в отдельности как основного субъекта экономических отношений. В-четвертых, трансформации экономических отношений в большинстве стран постсоветского пространства были асинхронные институциональным преобразованиям, без выбора приоритетных направлений социальной и регионально-отраслевой политики. Углубленная разработка теории трансформаций экономических отношений в постиндустриальном обществе, их внутреннего содержания и внешних форм проявления необходима для уточнения и прогнозирования социально-экономического развития и выделение тенденций формирования и развития экономики знаний в системе научно - технологических