

приоритетними задачами по развитию страны расходы государственного бюджета 2013 года создали финансовое обеспечение для дальнейшего повышения экономической мощи страны, стимулирования экономики, обеспечения ее эффективности и устойчивости, дальнейшего улучшения инвестиционной среды, развития нефтяного сектора, налаживания производственной и социальной инфраструктур на уровне современных требований. При сохранении социальной и инвестиционной направленности расходов государственного бюджета 2014 года основная часть расходов будет направлена на дальнейшее повышение безопасности и оборонного потенциала страны, обеспечение экономической, энергетической, транспортной, продовольственной и экологической безопасности, стимулирование интенсивного развития предпринимательства и сельского хозяйства, финансирование доходов, пенсий населения и других государственных мер. При составлении проекта, наряду с отмеченными факторами, на основании подготовленных Министерством экономического развития концепции социально-экономического развития республики и основных макроэкономических прогнозных показателей реальный экономический рост в стране в 2013 году прогнозировался в объеме 5,3 процента, а рост внутреннего валового продукта по нефтяному сектору – в объеме 11,7 процента, что означает, что и в 2014 году развитие нефтяного сектора будет идти по восходящей. При расчетах нефтяных доходов, составляющих значительную часть доходов государственного бюджета, продажная цена одного барреля нефти принята на уровне 100 долларов США. Доходы государственного бюджета прогнозируются в объеме 34,2 процента ВВП или 19 миллиардов 154 миллионов манатов, что на 2 миллиарда 116 миллионов манатов или на 12,4 процента больше по сравнению с 2002 годом и на 3 миллиарда 453,3 миллиона манатов или 22 процента больше по сравнению с фактическим исполнением бюджета 2011 года. Из доходов государственного бюджета 2013 года 11 миллиардов 350 миллионов манатов составили трансферты из Государственного нефтяного фонда, 6 миллиардов 400 миллионов манатов – поступления по линии Министерства налогов, 1 миллиард 380 миллионов манатов – поступления по линии Государственного таможенного комитета, а 0,1 процента доходов – другие поступления. По линии Министерства налогов в государственный бюджет прогнозируются поступления на сумму 6400,0 миллиона манатов, из которых 3760,0 миллиона манатов приходится на долю нефтяного сектора, а 2640,0 миллиона манатов – на долю нефтяного сектора.

Следовательно, основными приоритетными отраслями в развитии нефтяного сектора в Азербайджане считаются сельское хозяйство, туризм, информационно-коммуникационные технологии, обрабатывающая промышленность. Международные финансовые институты особо отмечают важность сельскохозяйственной и туристической отраслей. Так, 44% занятого населения страны трудятся именно в данной сфере. По этой причине для развития сельского хозяйства в стране осуществляются последовательные государственные программы, проводятся реформы, привлекаются новейшие технологии. Банк считает, что субсидирование производителей сельскохозяйственных продуктов и сохранение налоговых уступок для них помогают развитию сельскохозяйственной отрасли, обладающей в Азербайджане большим потенциалом. Так, богатый туристический потенциал Азербайджана и стремительное развитие в последние годы туристической инфраструктуры в стране обещают большие доходы для страны в данном направлении нефтяного сектора.

Выводы и предложения.

Таким образом, на сегодня производимые в Азербайджане продукты нефтяного сектора, в том числе электрические машины и оборудование, запчасти, продукты химической промышленности, строительные материалы, готовые текстильные продукты и т.д., экспортируются в различные регионы. Согласно указам и подтвержденным программам развития президенты страны для диверсификации экономики и создания основы для развития нефтяного сектора на поддержку малого и среднего предпринимательства, выделение лицам занятым данной деятельностью льготных государственных кредитов, направление субсидий на сельское хозяйство, реконструкцию по всей стране транспортно-коммуникационной инфраструктуры потрачены средства в миллиарды долларов США. Эти затраты в скором времени принесли свои плоды и стали причиной большого оживления в нефтяном секторе экономики.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ:

1. Аббасов Ч. М. Экономика Азербайджана на путях глобализации: предпосылки и последствия. Баку: Элм. 2007. с.114-115.
2. Аналитическое и Информационное Агентство «Azerbaijan Business Center» <http://abc.az>
3. Большая Энциклопедия Нефти и Газа <http://www.ngpedia.ru>
4. Мухсинова Л. «Экономические проблемы развития топливно-энергетического комплекса АР», 2002. с. 219.
5. Насибов В. Формирование эффективного энергетического рынка в условиях глобализации (на примере Азербайджанской Республики) // «Кавказ & Глобализация». 2008. Том 2. Вып. 1. С. 86-88.
6. Президентская библиотека Азербайджана <http://www.preslib.az/ru>
7. Рустамбеков Г.Б. Национальные экономические интересы в процессе постсоциалистической трансформации и глобализации. Баку: Чашыоглы. 2009.С.338,350;
8. "Центральное диспетчерское управление топливно-энергетического комплекса" (ГП "ЦДУ ТЭК") <http://www.cdu.ru>

УДК 331.101.262

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ В СТРАТЕГИЧЕСКОМ УПРАВЛЕНИИ

Садыгов Р.Ф.о., доц., к.э.н., проректор Бакинского университета бизнеса (Азербайджан)

Садигов Р.Ф.о. Людський капітал в стратегічному управлінні

У статті, автором наголошується, що одним з головних факторів, необхідних для формування колективу, є соціально-психологічне середовище, так як внутрішні психологічні мотиви знаходяться всередині людини. Подібні мотиви утворюють внутрішні можливості і потенціал людини.

Таким чином, автором в статті вказується, що управлінська діяльність, ставлячись до соціальної філософії, має у своїй основі фактор людської психології. Це поняття виводить на передній план людський фактор у процесі управління. Тому, якщо людський фактор і стоїть в основі цього процесу, в результаті він перетворюється на мету, тому як управлінські відносини складаються з відносин між керуючою і керованою системами. По обидві сторони цих відносин знаходиться людський фактор, а значить управлінська діяльність, ставлячись до соціальної філософії, має у своїй основі фактор людської психології.

Ключові слова: людський капітал, система, підсистема, стратегічне управління, персонал, колектив, психологія, соціально - психологічне середовище, планування.

Садигов Р.Ф.о. Человеческий капитал в стратегическом управлении

В статье, автором отмечается, что одним из главных факторов, необходимых для формирования коллектива, является социально-психологическая среда, так как внутренние психологические мотивы находятся внутри человека. Подобные мотивы образуют внутренние возможности и потенциал человека.

Таким образом, автором в статье указывается, что управленческая деятельность, относясь к социальной философии, имеет в своей основе фактор человеческой психологии. Это понятие выводит на передний план человеческий фактор в процессе управления. Поэтому, если человеческий фактор и стоит в основе этого процесса, в итоге он превращается в цель, потому как управленческие отношения состоят

из отношений между управляющей и управляемой системами. По обе стороны этих отношений находится человеческий фактор, а значит управленческая деятельность, относясь к социальной философии, имеет в своей основе фактор человеческой психологии.

Ключевые слова: человеческий капитал, система, подсистема, стратегическое управление, персонал, коллектив, психология, социально – психологическая среда, планирование.

Sadigov R. The human capital in strategic management

In the article, the author asserts that one of the main factors that necessary for forming of collective is the social and psychological environment, as internal psychological motives are in a human. Similar motives form internal opportunities and potential of the human.

Thus, in the article the author specifies management activity, related to social philosophy, has in the basis a factor of human psychology. This concept brings to the foreground a human factor in management process. Therefore if the human factor forms the basis of this process, as a result it turns into the purpose because the administrative relations consist of the relations between the managing and managed systems. On both sides of these relations there is a human factor, so administrative activity related to social philosophy, has in the basis a factor of human psychology.

Keywords: the human capital, system, subsystem, strategic management, personnel, collective, psychology, social – psychological environment, planning.

Постановка проблемы. Управление, мобилизуя материальный труд и финансовые ресурсы, ориентирует и направляет их на достижение результата относительно поставленной цели. Управление обеспечивает использование потенциала трудовых ресурсов, работающих в коллективе, для достижения единой цели.

Если управление носит краткосрочный характер, а также направлено на развитие не в ближайшем будущем, тогда в этом случае оно имеет стратегический смысл. Система экономических отношений, обеспечивающая достижение указанных целей, в данном случае играет роль системы стратегического управления. В этой ситуации цели управления считаются стратегическими. Цель стратегического управления заключается в обеспечении будущего развития посредством использования материальных, трудовых и финансовых ресурсов. Это развитие должно быть динамичным, а также должно отражать все перспективы подсистем (полусистем) организации [1, 205].

Анализ последних исследований и публикаций. Одной из нижестоящих подсистем стратегического управления является стратегическое управление его состава (персонала). Подобное управление связано с формированием состава (персонала) организации, а также с ее развитием и будущими перспективами. С этой точки зрения каждая организация должна подходить с точки зрения стратегического аспекта к осуществлению разделения труда, созданию управленческого аппарата, а также к вопросам формирования устройства организации. Подобные решения выдвигают на передний план человеческий фактор и объединяют в себе промежуточные этапы (тактические этапы) его развития. Принимаемые решения, касающиеся стратегии состава (персонала), будучи продуктом человеческой воли, направлены на организацию и осуществление деятельности человека и на результаты этой деятельности. Принятие и осуществление стратегических решений состоит в управленческой способности руководителя предприятия (организации). Руководитель несет ответственность за результаты претворения в жизнь идей, направленных на далекую перспективу. С этой точки зрения, должна быть произведена оценка уровня производительности и оптимальности подобных решений, а также в обязательном порядке необходимо определить их важность и значимость для стратегического периода [10, 119].

Выполнение указанных процессов требует у руководителя наличия таких качеств, как дальновидность, мудрость и способность давать прогнозы. В связи с тем, что ответственность руководителя в этом вопросе связана с будущей судьбой человеческих ресурсов в плане стратегического периода, он должен весьма серьезно подходить ко всему вышесказанному.

Выделение нерешенной проблемы. Стратегия состава (персонала) предприятия отражает в себе все этапы, начиная от привлечения рабочей силы и заканчивая обеспечением социального развития ее трудовой деятельности. Рабочая сила считается основной движущей силой на предприятии.

Цель исследования. Как в процессе управления, так и в процессе труда, человеческие ресурсы, превращая материальные ресурсы в средство воздействия и цель, достигают именно целенаправленной деятельности [9, 209 с.]. В процессе трудовой деятельности рабочая сила понимается как совокупность физических и моральных способностей человека. На предприятии и в организации рабочая сила состоит из управляющих и управляемых субъектов [7, 1200 с.].

С этой точки зрения они считаются наемными работниками, вошедшими в трудовые отношения для достижения определенных целей. Согласно условиям деятельности, а также на основании трудового договора, заключенного с работодателем, наемные работники являются лицами, занимающимися трудовой деятельностью и получающими за это заработную плату. Расходы, затрачиваемые на содержание работников, формируются на основании бюджета, который, в свою очередь, формируется на базе соответствующих фондов. Сюда можно отнести выплаты в виде заработной платы за выполнение работ по найму, а также в виде премиальных и благотворительных выплат, оплаты за работу в неурочные дни, выплаты в связи с увольнением с работы, оплату отпускных и так далее. Кроме этого, относительно расходов, связанных с наемными работниками, можно отметить также и социальные пособия, медицинские расходы, транспортные расходы, а также расходы, связанные с оплатой получаемого работниками образования [4, 29 с.].

Работники предприятия объединяются в коллективы и осуществляют свою деятельность. Рабочий состав (персонал) организовывается из индивидуумов и является коллективом, между членами которого имеют место трудовые, финансово-хозяйственные и управленческие отношения. Коллектив это объединение людей, имеющих взаимосвязь друг с другом и осуществляющих общественно - полезную деятельность. Коллектив это социальное объединение, состоящее из индивидуумов.

Основу управленческой деятельности составляют человеческая психология, человеческое восприятие, сознание, мышление и так далее. В психологии в основе понятия коллектив находится единство людей ради достижения общих интересов. Коллектив сам по себе является социальной группой. Группа же, в свою очередь, является таким организованным объединением людей, где в результате этого самого процесса объединения повышение активности каждого из них (людей) является необходимостью. Значит, коллектив является самой высшей формой социальной группы. Коллектив это новая качественная единица, возникшая в результате объединения индивидуумов при условии сохранения ими своих индивидуальных качеств.

Одним из главных факторов, необходимых для формирования коллектива, является социально-психологическая среда. На социально-психологическую среду коллектива воздействуют уровень управления, условия работы, а также взаимоотношения людей.

Наличие же в коллективе социально-психологической напряженности приводит к появлению конфликтов в группе. На почве конфликтов происходят противоборства между людьми, а также столкновения идей и позиций, характеров и интересов. Во время конфликтов, прежде всего, возникают реакции, связанные как с самообороной, так и реакции эмоционального характера. Если на этом этапе не будет избран путь мирного решения проблемы, следующий этап будет развиваться как этап еще более конфликтного поведения.

Управление коллективом понимается как наука управления составом (персоналом) предприятия. Управление составом (персоналом) относится к социальной концепции. Оно отражает в себе процессы, начиная с привлечения в организацию или на предприятие человеческих ресурсов и, заканчивая активизацией их деятельности, а также увольнением с работы. Управление коллективом охватывает формирование целей, создание организационной структуры, подготовку, разработку и реализацию решений относительно процесса управления, организацию труда, увязку совместной деятельности, социальное развитие работников и так далее.

Важность процесса управления коллективом в стратегической деятельности весьма ощутима. Так как успешное осуществление целей того или иного предприятия напрямую зависит от эффективного использования человеческого ресурса. Управление человеческим ресурсом или же, если сказать по-другому, управление составом (персоналом) предприятия и организации, в первую очередь, начинается с процесса составления документов и оформления работников [3, 638 с.].

Во время управления составом (персоналом) важным моментом является процесс составления ряда документов. К организационным документам относятся коллективные договора, правила внутреннего порядка и дисциплины, штатное расписание, служебные инструкции работников. К распорядительным документам относятся приказы, распоряжения, поручения, указания и так далее. К информационным документам следует относить информацию, заявления, объяснительные, представления, протоколы заседаний и так далее. К персональным делам кадров относятся биография, анкета, трудовая книжка, документы о получении образования, трудовой договор и так далее. Подобные документы отражают официальные административные стороны работы с человеческими ресурсами.

Результаты исследования. Руководитель предприятия в процессе управления должен уметь строить с работниками взаимоотношения, быть коммуникабельным, проводить с ними дискуссии по обсуждаемым вопросам, а также соответствующие встречи подобного характера. Эти дискуссии могут также проводиться посредством односторонних встреч, инструкций и документов распорядительного характера, совещаний, заседаний и собраний, а также посредством объявлений. К тому же, для одностороннего контакта с руководителем, а также с целью выяснения мнения, отзывов, жалоб, информации о недостатках, а также вообще для получения информации используются книги жалоб и предложений или ящики, куда могут обращаться члены коллектива. Все это является проявлением осуществления процесса управления, основанного на демократических принципах [2, 416 с.].

Подобные связи и ведение дел служит осуществлению функций и обязанностей, связанных с деятельностью по управлению человеческими ресурсами.

Управление человеческими ресурсами, а также понимание человеческого фактора в этом процессе как субъекта, осуществляется как функция управления составом (персоналом). Как известно, функции управления составом (персоналом) состоят из нижеследующего:

1) Планирование состава (персонала). Планирование будучи, как и в общей управленческой деятельности, первоначальной функцией, состоит из планирования работников по соответствующим показателям (по количеству, составу, социальному происхождению, образованию, специальности и так далее).

2) Учет рабочего состава (персонала). Эта функция связана, в первую очередь, с процессом контроля. Принятие на учет работающих на предприятии работников связан с учетом определенных показателей (фамилия, инициалы, пол, возраст, место жительства, образование, специальность, опыт работы, должность и так далее).

3) Поиск и выбор рабочего персонала. Сюда можно отнести подачу объявлений о вакантных рабочих местах, с этой целью организовываются обращения в пункты устройства на работу и в управления занятости, а также участие в трудовых ярмарках и так далее. Выбор рабочего состава (персонала) тесно связан с функцией поиска. Потому как, чем больше будет привлечено альтернативных субъектов по результатам поиска, тем шире будут возможности выбора. То есть, руководители предприятий получают возможность выбирать из кандидатов тех лиц, которые обладают более высокими показателями. К тому же, во время функции выбора широко используются методы анкетирования, конкурса и наблюдения. Выбор состава (персонала) может проводиться также и в несколько этапов. Эти этапы могут состоять из поэтапного использования вышеописанных способов.

4) Социальное развитие рабочего состава (персонала). Эта функция связана с социальным развитием состава (персонала), служит развитию его трудовой деятельности, а также повышению результатов труда. С этой целью предполагается проведение тренингов, курсов повышения квалификации, семинаров, а также повышение уровня их образования посредством заочной и очной форм обучения. Кроме того, иная составная часть развития состава (персонала) состоит в планировании продвижения по карьере и служебной специальности.

Мы уже отмечали, что в основе управления стоит человеческая психология. Значит, в решении этого вопроса психологические мотивы играют большую роль. Психологические мотивы играют значительную роль не только в начале движения, но и в процессе осуществления деятельности. Мотив имеет значение также и в активизации и ускорении деятельности. Психологические мотивы, как движущая сила, находятся как внутри, так и снаружи человека.

Основываясь на вышесказанное, можем отметить, что внутренние психологические мотивы находятся внутри человека. Подобные мотивы образуют внутренние возможности и потенциал человека. Потому как еще одним условием управления является мобилизация внутреннего потенциала работника и эффективное использование его способностей для достижения целей, поставленных перед предприятием или организацией. Изучение психологии индивидуума является воплощением персонального подхода к нему. Однако подобный подход к коллективу связан с изучением его психологии и определением поведения.

Коллективная психология формирует и регулирует профессиональные качества, социальные отношения, деловые отношения, а также управленческие отношения в управленческой деятельности коллектива [8, 520 с.].

Изучение этих факторов и регулирование их в процессе управления указывает на профессиональные качества руководителя. С этой целью руководители вынуждены применять на практике теоретические знания в области психологии, психологии управления, логических наук.

К внутренним психологическим факторам можно отнести следующее: характер, старания, интересы, попытки, способности, предприимчивость, внимательность, чувствительность и так далее. Эти факторы берут начало из таких психологических процессов, как ощущение, восприятие, память, мышление, сознание.

Характер является одной из индивидуально-психологических особенностей человека, формируется в семье, трудовом коллективе, обществе и превращается в средство воздействия поведения. В человеке характер проявляет себя в длительной форме. Характерные признаки классифицируются по четырем направлениям:

1) Характерные признаки, которые выражают отношение к коллективу и людям (коллективизм, гуманизм, благотворительность, заботливость, преданность, искренность, внимательность, простота, вежливость, справедливость).

2) Характерные признаки, выражающие отношение к труду (трудолюбие, предприимчивость, ответственность).

3) Характерные признаки, выражающие отношение человека к самому себе (скромность или честолюбие).

4) Характерные признаки, выражающие отношение к предметам (аккуратность, предусмотрительность, заботливость и так далее).

Как мы отметили, психологические факторы проявляют себя также и как внешние мотивы. Правда, источником внешних мотивов считаются руководители предприятия, клиенты, партнеры, заказчики. Однако источники этого воздействия могут участвовать в формировании индивидуальной либо коллективной психологии. При помощи внешних мотивов различаются два вида мотивации.

Метод «кнута и пряника».

Оба метода способны воздействовать на психологию человека. Эти методы пропагандируются как система методов экономического поощрения, администрирования и социально-психологических методов. Метод «пряника» оказывает поощрительное воздействие на человека, а метод «кнута» носит в основном административный характер. Однако если смотреть на этот вопрос с психологической точки зрения, это определяет степень воздействия обоих методов на человеческую психологию, а также уровень изменений состояния человеческой психологии. Одним из основных моментов человеческого фактора в управлении является управленческая психология. Управленческая психология в управленческих отношениях превращается среди людей в цель социальной философии [6, 506 с.].

В основном управленческая психология отражает в себе ряд психологических вопросов:

1. Стиль работы руководителя.
2. Его социально-психологические стороны.
3. Социально-психологическую среду.
4. Поведение лидера и руководителя.
5. Учет групповой и коллективной психологии.

6. Формирование управленческих отношений.
7. Формирование и управление социальных отношений.
8. Мотивация в управлении.
9. Решение конфликтов на предприятии и в организации психологическими методами и так далее.

Как мы уже отмечали, в процессе управления человеческий фактор считается основополагающим и важным элементом в формировании социально-психологического климата и для управления в целом. Этот климат объединяет в себе отношение руководителя к коллективу, его справедливые решения, способности, формирование в коллективе независимого мнения и способа мышления, создание атмосферы искренних и дружеских отношений между работниками. Социально-психологический климат в трудовом коллективе зависит, в первую очередь, от стиля управления руководителя, применяемых им методов и установленных правил. Если в социально-психологическом климате имеют место отрицательные ситуации, тогда корень, возникающих проблем, следует искать в структуре управления.

Однако проблемная ситуация создается не только в результате отсутствия эффективности в процессе управления. В связи с наличием подобных проблем понятие коллектив и индивидуум также могут стать предметом обсуждений [5, с.51-52.]

Выявление субъектов этих проблем, их исследование и анализ также зависят от профессионализма и умения руководства. Значит, даже если основным виновником возникновения проблем будут считаться подчиненные, все равно ответственность за решение возникших проблем лежит на руководителе. Если решение проблем будет безрезультатным, тогда возникновение конфликтов в организации или на предприятии будет неизбежным. Подобные конфликты ставят под сомнение результаты управленческой деятельности, а если сказать точнее, достижение стоящих стратегических целей и перспектив.

Выводы и предложения.

Из вышесказанного можно сделать вывод, что управленческая деятельность, относясь к социальной философии, имеет в своей основе фактор человеческой психологии. Это понятие выводит на передний план человеческий фактор в процессе управления. Следует отметить, что если человеческий фактор и стоит в основе этого процесса, в итоге он превращается в цель. Потому как управленческие отношения состоят из отношений между управляющей и управляемой системами. По обе стороны этих отношений находится человеческий фактор. Значит, анализируя управленческую деятельность и вытекающие из нее события, процессы человеческой фактор мы принимаем в качестве главного, участвующего в формировании и развитии других факторов.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ:

1. Бондаренко Г.И. Человеческий капитал: основные факторы его воспроизводства и развития / Г.И. Бондаренко. - Ростов-на-Дону: Терра, 2005.
2. Добровинский А.П. Управление персоналом в организации: учебное пособие / А.П. Добровинский. - Томск: ТПУ, 2011. – 416 с.
3. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2006. – 638 с.
4. Максимова В.Ф. Инвестирование в человеческий капитал / В.Ф. Максимова. - М.: МФПА, 2005. – 29 с.
5. Саубанова Л.В. Организация управления человеческими ресурсами на предприятии / Л.В. Саубанова // Управление персоналом. - 2009. - №1. - С.51-52.
6. Управление персоналом. Учебник / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремена. - М.: ЮНИТИ, 2002. – 506 с.
7. Управление человеческими ресурсами. Энциклопедия / Под ред. М. Пула, М. Уорнера. - СПб.: Питер, 2002. – 1200 с.
8. Управление человеческими ресурсами: менеджмент и консультирование: Коллективная монография./ Под. ред. В.В. Щербины. - М.: НИГО, 2004. – 520 с.
9. Филин С.А. Управление человеческими ресурсами: Курс лекций / С.А. Филин, Т.В. Филина. - Алматы: МВА, 2011. – 209 с.
10. Эфендиев А.Г. Профессиональная деятельность преподавателей вузов: проблемы и основные тенденции / А.Г. Эфендиев, К.В. Решетникова // Вопросы образования. - 2008. - №1. - С. 87-119.

УДК 334.758:330.341.1

ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ ИННОВАЦИЙ НА ОСНОВЕ СЛИЯНИЙ И ПОГЛОЩЕНИЙ

Семенов А.А., к.э.н., доцент кафедры международной экономики Донецкого национального университета экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского (Украина)

Семенов А.А. Формування і розвиток системи інновацій на основі злиттів і поглинань.

У статті досліджено механізм формування і розвитку інноваційних процесів, інноваційної економіки на основі певних форм, способів, інструментів корпоративних злиттів та поглинань. Визначено сутність структури інновацій, інноваційних процесів на сучасному етапі розвитку світової економіки. Обґрунтовано механізм і фактори формування і розвитку системи інноваційних процесів, інноваційної економіки. Проаналізовано корпоративні злиття і поглинання, як специфічний спосіб формування і розвитку системи інновацій. Визначено суттєві результати формування інноваційної системи на основі злиттів і поглинань.

Ключові слова: інновації, інноваційна економіка, злиття і поглинання, світова економіка, технології, НДДКР, ТНК

Семенов А.А. Формирование и развитие системы инноваций на основе слияний и поглощений

В статье исследован механизм формирования и развития инновационных процессов, инновационной экономики на основе определенных форм, способов, инструментов корпоративных слияний и поглощений. Определена сущность структуры инноваций, инновационных процессов на современном этапе развития мировой экономики. Обоснован механизм и факторы формирования и развития системы инновационных процессов, инновационной экономики. Проведен анализ корпоративных слияний и поглощений, как специфического способа формирования и развития системы инноваций. Определены существенные результаты формирования инновационной системы на основе слияний и поглощений.

Ключевые слова: инновации, инновационная экономика, слияния и поглощения, мировая экономика, технологии, НИОКР, ТНК

Semenov A. Formation and development of the system of innovations on the basis of mergers and acquisitions

The article studies the mechanism of formation and development of innovative processes, innovative economy on the basis of certain forms, methods, instruments of corporate mergers and acquisitions. Essence of structure of innovations, innovative processes on the modern stage of development of world economy is determined. A mechanism and factors of forming and development of the system of innovative processes, innovative economy are grounded. Corporate mergers and acquisitions, as a specific method of formation and development of the system of innovations, is analysed. The substantial results of formation of the innovative system on the basis of mergers and acquisitions are determined.

Keywords: innovations, innovative economy, mergers and acquisitions, world economy, technologies, R&D, TNC

Постановка проблемы. Одним из важнейших стратегических направлений в развитии современной международной экономики является развертывание инновационных процессов и формирование на этой основе одной из новых категорий новой экономики –