

transaction and disputes that arise over the possession, use, transfer, and disposal of property, most particularly involving contracts. Accompany the law defining such rights with judiciary adjudicating and enforcing property rights. This legal certainly will positively contribute to the investment climate that determines also the degree to which transnational corporations are encouraged to raise local capabilities. More Foreign Direct Investments (FDIs) will result and will be important channels for technology and knowledge transfer to Ukraine.

3. Specify in detail the responsibilities of the bodies that should design and/or implement innovation policy in the country, in addition to the recent approval of the MEDT, MESYS and SASII regulations by the President. The distinct role of SASII (the innovation agency) with fixed political value, scope, functions, long-term existence and budget is very important in order to perform the policy directions and to implement the measures decided. Additionally, the policy shaping mechanism should also be elaborated further. It is proposed to create an effective advisory body by the President solely for policy development, like the case of Finland.

4. Develop a national strategy and 3-5 years plans on R&D and innovation in Ukraine by inter alia defining specific research and innovation priorities (not only general ones, as it does at present time), sets of coordinated and harmonised programmes, system of coordination by the government agencies and ministries activity, state support mechanisms, funding volumes and system of monitoring. The potential needs of the State S&T, innovation and technology transfer programmes need to be determined by the State planning taking into consideration their interaction and the desired final results. Involve stakeholders in the decision-making process concerning state programmes formulation (consultation mechanisms). The key for success of the measure has to be obligatory provision of declared financial support. Otherwise, the programme has to be cancelled automatically with corresponding punishment of persons or organisations, which violated the already accepted decision, especially, if it was formulated as a state law.

5. A structured process for setting priorities for R&D and innovation policies in Ukraine should be set up. A key factor of success is the coordination of the involved actors. Research and innovation priorities should be shaped taking into consideration forecast-analytical studies and global technological trends based on the results of the National Foresight-type program with broad involvement of the representatives of national business circles and foreign experts. The Ukrainian authorities should mandate the relevant bodies (Academies, agencies, funds etc.) to prepare the methodology for this priority setting process. The process should involve identification of themes, experts/stakeholders/users consultation, budget estimates, etc. It is important to increase the share of competitive financing of R&D and implementation of co-financing principles for industry-oriented research.

REFERENSES:

1. Innovations in Ukraine: Policy Options for Actions. Final Document. Released on 19.10.2011. EU Project "Enhance Innovation Strategies, Policies and Regulation in Ukraine". – K.: Feniks, 2011. – 72 p.
2. The Global Competitiveness Report 2013-2014. Full Data Edition. World Economic Forum. – Geneva: 2014. – 569 p.
3. Innovation Union Scoreboard 2013. Enterprise and Industry. – Belgium: 2013. – 80 p.
4. Innovation Performance Review of Ukraine. – Geneva: 2013. – 152 p.

УДК 331.108

СУТІСНО-МОРФОЛОГІЧНІ ТРАНСФОРМАЦІЇ ЗМІСТУ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ В УМОВАХ ЕКОНОМІКИ ЗНАНЬ

Лук'янченко Н.Д., д.е.н., професор, завідувач кафедри, Донецький національний університет

Дороніна О.А., д.е.н., доцент, Донецький національний університет

Лук'янченко Н.Д., Дороніна О.А. Сутнісно-морфологічні трансформації змісту кадрової політики в умовах економіки знань.

Статтю присвячено обґрунтуванню сутності кадрової політики в умовах економіки знань та визначенню векторів трансформації її основних рис і пріоритетів. За результатами морфологічного аналізу сучасних визначень поняття «кадрова політика» з використанням синтетичного підходу надано його авторське трактування як системи цілей, принципів і взаємопов'язаних елементів стосовно управління людськими ресурсами, що є складовою загальної стратегії та спрямована на забезпечення інноваційного та людського розвитку. Представлено узагальнення якостей працівників, що формуються в умовах економіки знань та обумовлюють специфіку трудових відносин і відповідної кадрової політики. Управління знаннями, як невід'ємну складову сучасної економічної парадигми, визначено важливим компонентом кадрової політики. Обґрунтовано трансформацію основних характеристик кадрової політики в умовах економіки знань, що обумовлюють її перетворення з інструмента кадрового забезпечення суспільного виробництва на стратегічний засіб інноваційного розвитку.

Ключові слова: економіка знань, кадрова політика, кадри, управління знаннями, людські ресурси

Лук'янченко Н.Д., Дороніна О.А. Содержательно-морфологические трансформации содержания кадровой политики в условиях экономики знаний

Статья посвящена обоснованию сущности кадровой политики в условиях экономики знаний и определению векторов трансформации ее основных черт и приоритетов. По результатам морфологического анализа современных определений понятия «кадровая политика» с использованием синтетического подхода представлена авторская трактовка как системы целей, принципов и взаимосвязанных элементов управления человеческими ресурсами, которые являются составляющей общей стратегии и направлены на обеспечение инновационного и человеческого развития. Представлено обобщение качеств работников, которые формируются в условиях экономики знаний и обуславливают специфику трудовых отношений и соответствующей кадровой политики. Управление знаниями, как неотъемлемая составляющая современной экономической парадигмы, определено важным компонентом кадровой политики. Обоснована трансформация основных характеристик кадровой политики в условиях экономики знаний, которые обуславливают ее превращение из инструмента кадрового обеспечения общественного производства в стратегическое средство инновационного развития.

Ключевые слова: экономика знаний, кадровая политика, кадры, управление знаниями, человеческие ресурсы

Lukianchenko N., Doronina O. Substantial and morphological transformations of the personnel policy content in the conditions of knowledge economy

The article is devoted to justification of personnel policy essence in the conditions of knowledge economy and to definition of transformation vectors of its main lines and priorities. By results of the morphological analysis of modern definitions of the concept "personnel policy" with use of synthetic approach the author's treatment it as systems of the purposes, the principles and the interconnected elements of management of human resources which are a component of the general strategy is presented and are aimed at providing innovative and human development. Generalization of qualities of workers which are formed in the conditions of knowledge economy is presented and cause specifics of the labor relations and the corresponding personnel policy. Management of knowledge as the integral component of a modern economic paradigm, is determined by an important component of personnel policy. Transformation of the main characteristics of personnel policy in the conditions of knowledge economy which cause its transformation from the instrument of social production staffing into strategic means of innovative development is proved.

Key words: knowledge economy, personnel policy, personal, management of knowledge, human resources

Постановка проблеми. Розвиток сучасного суспільства та системи соціально-трудових відносин відбувається під впливом нового типу

організації економічних відносин – економіки знань або так званої «нової економіки». Економіка знань, що формується на платформі постіндустріального суспільства, за визначенням фахівців Світового банку, розглядається як економіка, що створює, розповсюджує та використовує знання для прискорення власного зростання та підвищення конкурентоспроможності [1, с. 6]. Розвиток економіки знань стрімко змінює роль людини, моделі та стратегії її поведінки у соціально-економічному середовищі та, відповідно, вимагає якісно нових підходів стосовно управління людьми як специфічним ресурсом інноваційного розвитку. Людина у суспільстві знань є більш вільною та незалежною, ніж в умовах індустріальної економіки; певних змін зазнає система ціннісних орієнтацій громадян, для яких зростає цінність самореалізації [2, с. 415].

Колектив українських науковців під керівництвом проф. Л. К. Семів наголошує на тому, що у третьому тисячолітті людина стає головним креативним компонентом розвитку ефективного демократичного суспільства та постіндустріальної економіки. В умовах переходу до економіки знань цінність людини визначається не стільки важливістю людського чинника загалом, скільки можливістю використання саме неповторних особливостей індивіда в процесі трудової діяльності [3, с. 25].

Оскільки одним із основних засобів управління людськими ресурсами є кадрова політика, то на сучасному етапі вона набуває нового змісту та трансформується відповідно до викликів постіндустріального суспільства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню сутності та змісту кадрової політики як багатоаспектної категорії присвячено роботи багатьох науковців, серед яких, зокрема, М.Волгін, А. Кібанов, М. Мурашко, Ю.Одгов, Г. Сідунова, Л. Семів, В. Сулемов, Г.Щокін та ін. У той же час, подальшого вивчення потребує питання трансформації сутності та змісту кадрової політики в умовах економіки знань, що висуває особливі вимоги до людських ресурсів та сфери їх використання.

Метою дослідження є обґрунтування сутності кадрової політики в умовах економіки знань та визначення векторів трансформації її основних рис і пріоритетів.

Результати дослідження. Поняття «кадрова політика» є доволі багатозначним та складним, в управлінській сфері воно використовується у широкому й вузькому значенні. Морфологічний аналіз сучасних визначень поняття «кадрова політика» дозволяє розділити їх на три групи (табл. 1):

- 1) дескриптивні дефініції, що є описовими та містять основні складові або характеристики кадрової політики;
- 2) телеологічні дефініції – розкривають цільову спрямованість кадрової політики, її основні завдання;
- 3) синтетичні дефініції, що поєднують визначення характеристик (елементів) кадрової політики з окресленням її цільового призначення.

4) Таким чином, можна зробити висновок, що кадрова політика розглядається як певна система, що містить широке коло складових від узагальнених теоретичних поглядів до конкретних заходів у сфері управління персоналом та кадрової роботи.

5) Таблиця 1 ілюструє, що серед науковців переважає дескриптивний підхід щодо визначення сутності кадрової політики. Однак, на нашу думку, він дає дещо звужене трактування досліджуваного поняття, оскільки не визначає її цільового призначення та не акцентує увагу на виключно важливій її ролі у сучасній економічній системі. Відповідно до напрацювань сучасної економічної та управлінської науки, більш прийнятним вважаємо синтетичний підхід до визначення поняття «кадрова політика», який повніше розкриває її сутнісно-цільовий аспект.

6) Враховуючи вищевикладене, кадрову політику в умовах економіки знань пропонується визначати як систему цілей, принципів і взаємопов'язаних елементів стосовно управління людськими ресурсами, що є складовою загальної стратегії та спрямована на забезпечення інноваційного та людського розвитку.

7) В умовах економіки знань змінюється не лише роль працівників в економічній системі, а й їх характеристики та вимоги, що до них висуваються. У зв'язку з цим багато науковців у своїх працях формують риси «працівників знань».

8) Відомий американський дослідник П. Друкер під час вивчення проблеми становлення суспільства знань зауважував, що «працівники знань» у новому суспільстві будуть лідерами за своїми характеристиками, соціальною позицією, цінностями й очікуваннями, вони фундаментально відрізнятимуться від будь-якої групи, що мала будь-коли в історії лідерське становище в суспільстві [4, с. 142].

9) Л.К. Семів зазначає, що працівник економіки знань – це не унікальний творець, не вчений одинак, а співучасник загальної корпоративної справи, продуктом якої є знання. Особливістю «працівників знань» є мобілізація їх творчого потенціалу, висока соціальна мобільність, виконання кількох видів діяльності, прагнення до максимізації не особистого багатства, а до власного інтелектуального зростання і розвитку [3, с. 22].

- 10) На думку В.Г. Никифорець, у сучасних умовах працівникам мають бути властиві наступні характеристики [5, с. 72]:
- 11) здатність до безперервного вдосконалення, розвитку своєї робочої сили;
- 12) високе сприйняття чинників зовнішнього впливу;
- 13) готовність і здатність до адаптації ініціативних дій з боку керівництва;
- 14) здатність до самоконтролю, самооцінки;
- 15) ініціативність в удосконаленні своїх трудових процесів;
- 16) готовність і здатність взяти на себе відповідальність у межах своєї компетенції;
- 17) наявність навичок і умінь управління власною діяльністю й управління якістю;
- 18) уміння працювати в групі.

Таблиця 1

Морфологічний аналіз поняття «кадрова політика»

Джерело	Визначення	Ключові слова
1	2	3
<i>дескриптивні дефініції</i>		
Довгань Л.С., Каракай Ю.В., Сімченко Н.О.	Кадрова політика – сукупність принципів, методів і форм організаційного механізму з формування, відтворення, розвитку та використання персоналу, створення оптимальних умов праці, її мотивації та стимулювання; система теоретичних поглядів, ідей, вимог та принципів, котрі визначають основні напрямки роботи з людськими ресурсами	Принципи, методи, форми, теоретичні погляди, ідеї, персонал, людські ресурси
Беляцький М.П.	Кадрова політика – принципи, цілі та стратегії в сфері роботи з персоналом, на які орієнтовані всі заходи щодо роботи з кадрами	Принципи, цілі, стратегії, персонал
Щокін Г.В.	Кадрова політика як система управління людськими ресурсами, котра охоплює системи управління трудовими ресурсами, зайнятості та персоналом	Система, управління людськими ресурсами
Вінокуров М.О., Горелов М.А.	Кадрова політика – система взаємопов'язаних елементів, а управління нею означає встановлення та підтримання певного поєднання між цими елементами у єдності зовнішнього та внутрішнього аспектів	Система, поєднання елементів
Волгін М.А.,	Кадрова політика – сукупність більш важливих теоретичних	Положення, вимоги, заходи, робота

Одегов Ю.Г.	положень та принципів, офіційних вимог та практичних заходів, що визначають основні напрями та зміст роботи з персоналом, її форми та методи в умовах розвитку соціально-економічних процесів	з персоналом, соціально-економічні умови
Батеман Х.	Кадрова політика – низка особливих правил або рекомендацій, що визначають шляхи вирішення питань, пов'язаних з персоналом в організації	Правила, рекомендації, персонал
<i>телеологічні дефініції</i>		
Одегов Ю.Г., Карташова Л.В.	Кадрова політика – зведення правил та принципів у сфері роботи з персоналом, яке необхідне та достатнє для досягнення цілей, які стоять перед організацією та реалізації її місії	Правила, принципи, цілі та місія організації
Колпаков В.М., Дмитренко Г.А.	Кадрова політика – діяльність, спрямована на реалізацію кадрових принципів, що визначають відповідні цілі	Діяльність, принципи, цілі
Сідунова Г.І.	Кадрова політика – система заходів, спрямованих на формування інституційних структур відповідно до цілей, завдань, інтересів країни з метою ефективного процесу відтворення кадрового потенціалу на окресленій фазі життєвого циклу економічної системи	Заходи, відтворення кадрового потенціалу, життєвий цикл
<i>синтетичні дефініції</i>		
Кібанов А.Я.	Кадрова політика – це комплекс робіт, який впливає з місії і стратегії фірми з метою формування й ефективного використання мотивованого та високопродуктивного персоналу, здатного адекватно реагувати на вплив зовнішнього та внутрішнього середовища	Робота з персоналом, забезпечення його гнучкості
Воронкова В.Г.	Кадрова політика – складова стратегії виходу підприємства з кризи; котра визначає взаємовідносини керівництва організації з його персоналом, детермінуючи принципи управління як основні правила, якими слід керуватися в реалізації концепції управління персоналом. Кадрова політика – це система знань, поглядів, принципів, методів і практичних заходів державних органів і організацій головної ланки управління, що направлені на встановлення цілей, завдань, форм і методів кадрової роботи у всіх сферах людської діяльності	Стратегія, криза, управління персоналом Система, знання, погляди, принципи, методи, державні органи, кадрова робота
Сельцовський П.А.	Кадрова політика – це система конкретних дій, спрямованих на досягнення соціально-управлінських цілей	Система, дії, цілі
Психологічна енциклопедія	Цілісна й об'єктивно обумовлена стратегія роботи з персоналом, що поєднує різні форми, методи та моделі кадрової роботи, метою якої є створення згуртованого, відповідального та високопродуктивного персоналу, здатного адекватно реагувати на мінливі вимоги ринку	Стратегія, персонал, форми, методи, моделі, кадрова робота

Основними вимогами, які висуває економіка знань до організації трудової діяльності є: освіта, самоосвіта і навчання протягом життя, здатність до творчої інноваційної активності, трудова діяльність як внутрішня необхідність задоволення творчих потреб, самореалізації; інтелектуалізація трудової діяльності; можливість нівелювання категорій відстані [3, с. 27].

Перехід до постіндустріальної економіки суттєво впливає на характеристики складових економічної системи, зокрема ринку праці та трудових відносин. Сучасний ринок праці в контексті постіндустріальної економіки зазнає істотних змін: посилюється диференціація сегментів ринку праці під впливом факторів науково-технічного прогресу (НТП); формуються нові, «нестандартні» форми зайнятості; підвищується гнучкість і мобільність сегментів ринку праці, орієнтованих на наукомісткі технології; формується глобальний ринок високоінтелектуальної праці; зміщуються акценти на якість освіти та безперервне підвищення кваліфікації працівників стосовно відповідності новим вимогам економіки; змінюються за формою і змістом внутрішньофірмові трудові відносини [6].

Специфіка трудових відносин у постіндустріальній економіці полягає у такому [6]:

1. Пріоритет сфери послуг, виробництва знань перед матеріальним виробництвом.
2. Поява нових форм зайнятості (неповна зайнятість, вторинна зайнятість, сумісництво, гнучкий графік робочого часу, робота за сумісництвом, виконання разових проєктів (freelancing) тощо), можливість працювати дистанційно, e-lancing.
3. Окрім зайнятості за наймом, значна частина працівників є самозайнятими, зайнятими на сімейних підприємствах тощо.
4. Володіння власними «засобами виробництва» обумовлює автономність працівника, незалежність від власника, високу самостійність, прагнення до вдосконалення.
5. Вищий рівень грамотності працівників дозволяє відстоювати власні права індивідуально та бути менше зацікавленими у профспілковому захисті.
6. Грошова форма оплати праці доповнюється негрошовими компенсаціями та пільгами.
7. Результат праці може бути вимірний кількісно, але позачерговими є якісні показники.
8. Головний ресурс – знання, інформація, що не характеризується в їх традиційному розумінні. Основною умовою, що лімітує використання цього ресурсу, є специфічні якості самої людини – наявність або відсутність здатності до інтелектуальної активності як форми накопичення, переробки та генерації нових знань.
9. Сприйняття індивідом своєї зайнятості змінюється, тобто це не тільки засіб забезпечення матеріальних потреб, а й можливість до задоволення нематеріальних.
10. Зростає еластичність пропозиції праці, а отже, відповідно, витрати поділяються між роботодавцем і працівником, а також споживачами, що залежить від еластичності попиту та пропозиції праці.

В умовах економіки знань формується нова генерація кадрів – кадри інноваційного типу, характеристики яких досліджуються такими українськими науковцями, як О.А. Грішнова, Н.Б. Кузнецова, О.М. Майсюра, Н.М. Полив'яна, В.Г. Щербак та іншими.

Кадри інноваційного типу визначаються як кваліфіковані працівники, здатні до творчої праці, професійного розвитку, освоєння і впровадження наукових та інформаційних технологій на базі розвитку безперервної освіти, навчання впродовж життя, яке надасть перевагу в удосконаленні форм організації праці, впровадженні нових технологій до економіки кожного підприємства. На відміну від звичайного персоналу, інноваційні кадри повинні набути риси креативності, бути особистостями, мати якісні риси, здібності до інновацій та їх реалізації на робочому місці [7, с. 177]. Вони також повинні мати високу професійну компетентність, самостійність, ініціативність, підприємливість, активність, творчість, новаторство, оригінальність у праці, спроможність довести інноваційну ідею до впровадження, наполегливість, здатність до виконання трудових функцій на рівні міжнародних стандартів, високі адаптаційні можливості та рівень культури.

О.М. Майсюра вважає, що до інноваційних кадрів можна віднести таких працівників: винахідників, раціоналізаторів, підприємців-науковців, інженерів, висококваліфікованих робітників [7, с. 177]. На нашу думку, до складу інноваційних кадрів у широкому розумінні можна відносити також і працівників інших категорій, зокрема, менеджерів, спеціалістів, які під час виконання своїх професійних обов'язків використовують інноваційні технології та сприяють розробці та впровадженню різних інновацій.

Отже, інноваційні кадри – це кадри, спроможні до інноваційної праці, котра втілюється у запасі й потоці знань, творчих (креативних) здатностей, досвіду вирішення інноваційних проблем, культури й мотивації розумової праці, які підвищують доходи людини, фірми й суспільства. Інноваційна праця визначається як доцільна інтелектуальна діяльність, спрямована на генерацію нової інформації з метою створення споживчої вартості у вигляді специфічних нематеріальних активів [8, с. 107].

На сучасному етапі економічного розвитку основний акцент в управлінні людськими ресурсами поступово зміщується на управління знаннями. Управління знаннями – це управління процесом переходу прихованих знань у явні, це використання сукупності процесів, методів, прийомів і програмно-технічних засобів для забезпечення вільної циркуляції знань та їх генерації [3, с. 41].

Б.З. Мільнер зазначає, що процес управління знаннями передбачає здійснення специфічної діяльності відносно виявлення, відбору, синтезу, зберігання та розповсюдження реальних знань в організації [1, с. 12].

У контексті розвитку теорії управління знаннями науковці визначили характерні риси знань в економіці. Зокрема Т. Парвіна, серед суттєвіших з них, виокремлює наступні [9, с. 124]:

- Передавання знань легше здійснювати з меншою кількістю ланок у ланцюжку від носія до споживача;
- знання одночасно є і ресурсом, і активом, і фактором виробництва, і суспільним благом;
- відновлюваність знань, а саме: у процесі їх використання вони не зменшуються, а зростають;
- знання – не є взаємозамінним ресурсом, з чого впливає їх цінність, рідкість та унікальність;
- знання є первинними для будь-якого виробництва;
- знання - постійно змінюваний засіб для переробки та отримання нових знань.

Отже, вважаємо, що управління людськими ресурсами, а також і формування кадрової політики в умовах економіки знань має здійснюватися з урахуванням зазначених особливостей.

Формування нової економічної парадигми, що базується на економіці знань, проковує трансформацію основних характеристик кадрової політики (рис. 1).

Висновки. Таким чином, кадрова політика перетворюється з інструмента кадрового забезпечення суспільного виробництва на стратегічний засіб інноваційного розвитку. Традиційна мета кадрової політики, пов'язана із кадровим забезпеченням поточних та перспективних цілей суб'єкта управління прогресує відповідно до нагальної потреби кадрове забезпечення інноваційного розвитку за рахунок розвитку людських ресурсів. Завдання кадрової політики визначаються на основі проголошеної мети. Отже, у сучасних умовах разом із традиційними завданнями забезпечення економіки людськими ресурсами та підвищення якості життя, кадрова політика, на нашу думку, повинна виконувати ще й завдання, пов'язані зі стимулюванням інноваційної діяльності, а також управлінням соціальними ризиками та ризиками діяльності персоналу.

Відповідно до характерних рис працівників в економіці знань (високий рівень освіти; здатність до самоосвіти та освіти протягом життя; новаторські компетенції; знання сучасних інформаційних систем і технологій; висока мобільність; здатність до командної роботи; високий рівень трудової свідомості та мотивованості на результат), змінюються не лише завдання кадрової політики, а й її пріоритети. Сучасні пріоритети кадрової політики в умовах економіки знань визначаються розумінням людських ресурсів як конкурентної переваги джерела інновацій та суспільного розвитку.

Отже зауважимо, що еволюційний перехід від індустріальної економічної формації до постіндустріальної сприяв становленню економіки знань. У рамках цієї економічної парадигми стрімко змінюється роль людини, модель та стратегія її поведінки, що вимагає якісно нових підходів щодо управління людьми як специфічним ресурсом інноваційного розвитку та зумовлює трансформацію змісту кадрової політики відповідно до викликів постіндустріального суспільства.



Рис. 1. Трансформація змісту кадрової політики в умовах економіки знань

СПИСОК ДЖЕРЕЛ

1. Мильнер Б. З. Управление знаниями в современной экономике / Б.З. Мильнер. – М.: Институт экономики РАН, 2008. – 76 с.
2. Шаульська Л.В. Розвиток економіки знань як передумова трансформації сфери зайнятості / Л.В. Шаульська // Теоретичні і прикладні проблеми моделювання сталого розвитку економічних систем: моногр. / за ред. Т.В. Орехової. – Донецьк: Сучасний друк, 2013. – С. 415–421.
3. Управління персоналом в умовах економіки знань: монографія / за заг. ред. Л. К. Семів; Нац. банк України, Ун-т банк. справи. – К.: УБС НБУ, 2011. – 406 с.
4. Друкер П.Ф. Энциклопедия менеджмента / П.Ф.Друкер; пер. с англ. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2004. – 432 с.
5. Никифорова В.Г. Організаційна складова управління розвитком людських ресурсів: монографія / В.Г. Никифорова. – Одеса: Атлант, 2010. – 352 с.
6. Смирнова Т.В. Базовые и дополнительные критерии достойного труда для работников интеллектуальной деятельности / Т.В. Смирнова // Экономические науки. – 2010. – № 1. – С. 198–202.
7. Майсюра О. М. Формування кадрів інноваційного типу – нової генерації трудового потенціалу країни / О.М. Майсюра // Актуальні проблеми економіки. – 2010. – №11. – С.173–179.
8. Щербак В.Г. Тенденції поширення інтелектуальної праці як чинник розвитку трудового потенціалу / В.Г. Щербак // Актуальні проблеми економіки. – 2010. – № 10. – С. 105 – 110.
9. Парвина Т. Значение и сущность знаний в экономике Украины / Т. Парвина // Вісник економічної науки України. – 2012. – № 2. – С.120–125.

УДК 339.942

ИННОВАЦИОННАЯ КОМПОНЕНТА СТИМУЛИРОВАНИЯ ГЛОБАЛИЗАЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ В УСЛОВИЯХ ПОСТИНДУСТРИАЛЬНОГО ОБЩЕСТВА

Макогон Ю. В., д.э.н., профессор кафедры «Международная экономика» ДонНУ, директор Донецкого филиала Национального института стратегических исследований

Гайдей Д.А., аспирант кафедры «Международная экономика» ДонНУ

Макогон Ю.В., Гайдей Д.О. Інноваційна компонента стимулювання глобалізаційних процесів в умовах постіндустріального суспільства

У статті розглянуті основні тенденції глобалізації сучасного суспільства. Вивчено роль інновацій в аспекті їх впливу на посилення інтернаціоналізаційних та глобалізаційних процесів. Формування ролі знань та інформації в глобальному соціумі представлено через ретроспективу еволюції технологічних укладів. Проведено аналіз базових напрямків розвитку світового ринку технологій. Визначено роль інформаційних ресурсів у зміні структури світових ринків товарів і послуг, а також у зміні специфіки виробництва за рахунок посилення інтелектуалізації, дематеріалізації виробництва. Деталізовано вплив технологічної компоненти на генезис економічної єдності світової спільноти.

Ключові слова: глобалізація, інтернаціоналізація, інновація, ноосфера, технологічний уклад

Макогон Ю.В., Гайдей Д.А. Инновационная компонента стимулирования глобализационных процессов в условиях постиндустриального общества

В статье рассмотрены основные тенденции глобализации современного общества. Изучена роль инноваций в аспекте их влияния на усиление интернационализационных и глобализационных процессов. Формирование роли знаний и информации в глобальном социуме представлено через ретроспективу эволюции технологических укладов. Проведен анализ базовых направлений развития мирового рынка технологий. Определена роль информационных ресурсов в изменении структуры мировых рынков товаров и услуг, а также в изменении специфики производства за счет усиления интеллектуализации, дематериализации производства. Детализировано влияние технологической компоненты на генезис экономического единства мирового сообщества.

Ключевые слова: глобализация, интернационализация, инновация, ноосфера, технологический уклад

Makogon Y., Gaydey D. Innovative component of stimulating of globalization in terms of postindustrial society

The article describes main trends of modern society globalization, studies the role of innovations in aspect of their impact on the intensification of globalization and internalization processes. Establishing of the role of knowledge and information in global society is represented through the retrospective of the technological modes evolution. The article contains analysis of the basic directions of development of the global technology market. The research estimates the role of the informational resources both in the transformation of global markets, and alteration of process units specification by increasing intellectualization, dematerialization of manufacturing, specifies impact of technological components on the genesis of the economic unity of the global community.

Keywords: globalization, internationalization, innovation, noosphere, technological mode

Постановка проблеми. Процессы глобализации требуют всеобъемлющего осмысления проблемы целостности мирового сообщества, в том числе его экономического единства. С конца 60-х годов XX столетия в мире начинают нарастать процессы ослабления и слома традиционных экономических, социокультурных и государственно-политических барьеров, потери государствами национальной автономии в макроэкономической сфере и становления новой, лишенной всякого протекционизма системы международного взаимодействия и взаимосвязи. Рассмотрение форм и способов образования глобального мира, прогнозирование основных тенденций его эволюции актуализирует его рассмотрение с точки зрения социальных последствий для мирового экономического сообщества в целом.

Анализ последних исследований и публикаций. Необходимо отметить, что исследованиями в этой области знаний занимаются отечественные и зарубежные ученые. Весомый вклад в изучение глобализации мирового сообщества как М. Кастельс, Дж. Даннинг, Е. Майнминас, Р. Гринберг, Дж. Ходжсон. Необходимо отметить научные исследования А. О. Денисюка, Г. А. Андрощука, В. М. Геца, А. И. Амоши, С. М. Кацуры, Л. И. Федуловой, Т. С. Медведкина, и др. Несмотря на пристальный научный интерес к проблемам глобализации, некоторые аспекты данной проблематики остаются малоизученными. Так, заданием данного исследования является инновационная детерминанта процессов глобализации.

Выделение нерешенной проблемы. Современный уровень развития прикладной науки ставит глобальный социум перед необходимостью эффективного обмена результатами НИОКР для усиления качественной международной кооперации в производственной сфере, постоянного международного сотрудничества в направлении формирования единых стратегий управления процессами перехода всех стран к постиндустриальному обществу. Глобализация как явление общепланетарного масштаба требует глубокого понимания механизмов взаимодействия и взаимозависимости мирового сообщества в различных сферах функционирования, в том числе технологического, информационного, инновационного.