

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СОТРУДНИЧЕСТВА МЕЖДУ СТРАНАМИ ЮГО-ВОСТОЧНОЙ ЕВРОПЫ В РАМКАХ ЧЕРНОМОРСКОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОТРУДНИЧЕСТВА И ГУАМ

- збільшитися прибуток підприємства від реалізації за рахунок зниження витратосності виробництва ковбаси та збільшення обсягу реалізації.

Зростання прибутку забезпечить окупаємість капітальних витрат за дуже короткий термін, так як додаткові капіталовкладення складають тільки 460 грн.

Виробництво ковбаси «Донецької» дасть можливість підприємствам розширити асортимент ковбаси вареної вищого сорту, знизити її собівартість та збільшити вихід готової продукції.

Окрім економічного ефекту, впровадження результатів в практичну діяльність підприємств має соціальний ефект, який обумовлюється підвищенням комплексного показника якості на 10,68 % та можливістю втрутитися в процес вирішення питання щодо збалансованого складу м'ясопродуктів, яке визначене Концепцією державної політики у сфері управління якістю продукції, розробленої згідно до Указу Президента України «Про заходи щодо підвищення якості вітчизняної продукції».

Висновки: Таким чином, варто звернути увагу, що введення пасти з нуту замість частки шпик до рецептури ковбаси вареної дозволяє підвищити її споживні властивості, збільшити коефіцієнт виходу та фізіологічну цінність. Розроблену рецептуру апріорно можливо вважати способом підвищення споживних властивостей ковбаси вареної при зниженні її собівартості та збільшення економічного й соціального ефекту від виробництва.

Перспективами подальших досліджень у даному напрямі є вчення про потреби в створенні натуральної, якісної та безпечної продукції з підвищеною біологічною цінністю, зокрема, м'ясні товари з підвищеними споживними властивостями, і з урахуванням їхнього місця в ієрархії потреб споживачів, потрібно забезпечувати виконання державної концепції «Якість життя».

СПИСОК ДЖЕРЕЛ:

1. Топольник В.Г. Научное обоснование и разработка количественных показателей качества процесса производства продуктов питания.: дис. доктора техн. наук: 05.18.12 / Топольник Вера Григорьевна. – Д., 2001. – С. – 281.
2. Harrington E.C.Jr. The desirability Function. "Industr. Quality Control". - 1965, April. С. 2-9.

РЕЗЮМЕ

У статті наведено результати комплексної оцінки рівня якості ковбаси «Донецької» з використанням шкали Харрінгтона та розрахунків ефективності її виробництва. Доведено, що підвищення споживних властивостей ковбаси вареної відбувається при одночасному зменшенні її собівартості.

Ключові слова. Кваліметрія, якість, безпечність, споживні властивості, економічна ефективність, ковбаса варена, паста з нуту, шпик.

РЕЗЮМЕ

В статье приведены результаты комплексной оценки уровня качества колбасы «Донецкой» с использованием шкалы Харрингтона и расчетов эффективности ее производства. Доказано, что повышение потребительных свойств колбасы вареной происходит при одновременном уменьшении ее себестоимости.

Ключевые слова. Кваліметрія, якість, безпека, споживні властивості, економічна ефективність, ковбаса варена, паста з нуту, шпик.

SUMMARY

In the article the results of complex estimation of level of quality of sausage are resulted «Donetsk» with the use of scale of Kharringtona and calculations of efficiency of its production. It is well-proven that the increase of the use properties of sausage takes a place boiled at the simultaneous diminishing of its prime price.

Keywords. Qualimetry, quality, safety, use properties, economic efficiency, boiled, paste.

ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ЯК КЛЮЧОВИЙ ЧИННИК РОЗВИТКУ МІЖНАРОДНИХ КОНСАЛТИНГОВИХ КОМПАНІЙ

Онищенко В.В., аспірант Полтавського університету економіки і торгівлі

Реальні процеси суспільної глобалізації та інтенсивної інтелектуалізації стали невідворотними хвилями сучасного світового розвитку. На початку ХХІ ст. світова економіка активно формує нову парадигму науково-технічного розвитку, складовими якої виступають зростаючий взаємозв'язок між ринками капіталу і новими технологіями, швидкий розвиток "економіки знань", посилення соціальної адаптації нових технологій, глобальний характер створення та використання знань, технологій, продуктів, інтелектуально-консалтингових послуг.

Початковою і кінцевою стадіями інтелектуальної діяльності виступають формування інтелектуального капіталу та комерціалізація, що викликає дослідницький інтерес науковців та практиків як в Україні так і за кордоном. Зокрема, в роботах Березіна О., Гуткевич С., Маркіної І., Макарової М., Бутнікі-Сіверського О. та інших вітчизняних дослідників розглянуті теоретичні питання формування та використання інтелектуального капіталу. Проблеми ефективності та збереження інтелектуально-кадрового ресурсу міжнародних компаній розкриваються в дослідженнях Лук'яненка Д., Макогона Ю., Савельєва Є., Руденко-Сударсової Л., Орехової Т., Виноградової О.

Втім, не зважаючи на значний дослідницький інтерес, залишаються актуальними питання розвитку міжнародних консалтингових компаній на основі їх інтелектуального потенціалу.

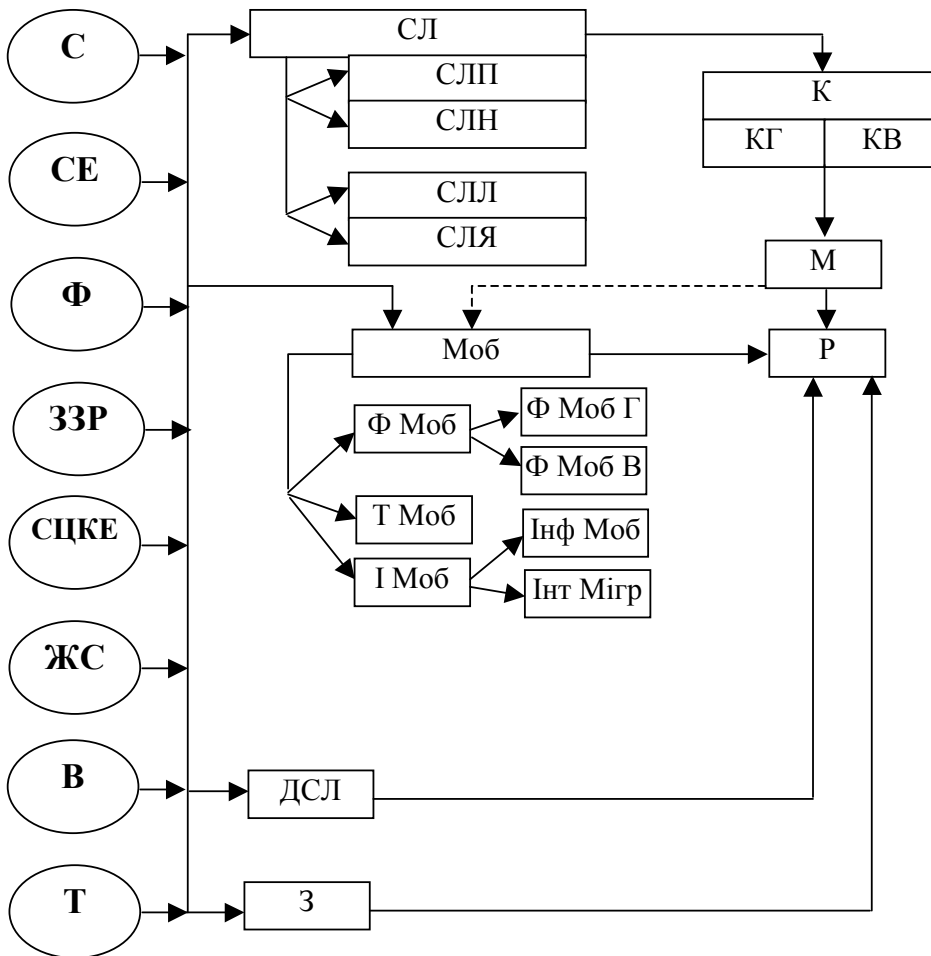
З подальшим розвитком ринкових відносин, все частіше в практиці господарювання використовуються терміни "власність" (ринкова, державна, корпоративна, приватна), "потенціал" (трудовий, економічний, експортний, фінансовий, підприємств), "капітал" (інвестиційний, банківський, фінансовий, акціонерний, промисловий), які за видами та ознаками характеризують відповідну майнову, фінансову та господарську діяльність суб'єктів ринку. І це природно, тому що ринкова економіка спирається на принципи свободи діяльності (економічної, господарської, підприємницької) фізичної або юридичної особи, соціальної групи; вільного ціноутворення (ціна формується в результаті попиту і пропозиції; ринкові ціни об'єктивні, тому що вимірювачами грошової вартості продукції); пріоритету споживача (споживач виступає основним замовником або покупцем на ринку товарів, послуг робіт); розвитку горизонтальних зв'язків (створення різних організаційно-правових форм господарювання, взаємовідносин на умовах договорів, контрактів); державного регулювання ринку та ринкових відносин (податкове, фінансово-кредитне, трудове законодавство, цінове обмеження, антимонопольні заходи та державні програми). Кожному елементу ринку відповідають певні характеристики, закони розвитку, специфіка взаємодії і взаємовпливу.

Сьогодні, наприклад, світова Промислова економіка поступається Інтелектуальній економіці. При цьому найбільш міцною рухомою силою стає сила ідей. Світовий досвід показує, що в економіці, яка найбільше спирається на ідеї та в меншому – на фізичний капітал, різко зростає вірогідність реалізації успішних проривів. Так, наприклад, частка капіталовкладень в інформаційній технології в США зростає у три рази порівняно з 1960 роком. Об'єм інвестованого капіталу постійно збільшується, в наслідок збільшення добробуту, а також нової культури інвестування. В 2009 році американські компанії біля 50 мільярдів доларів вклали в венчурний (ризикований) капітал, що у 25 разів перевищує аналогічний показник 1990 року.. Це безпосередньо відобразиться на підвищенні рівня життя [1, с. 7].

Не зважаючи на глибокий кризовий стан, інтелектуальна економіка стимулює отримання достатньо високих прибутків на малій базі капіталу та кількості працюючих.

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СОТРУДНИЧЕСТВА МЕЖДУ СТРАНАМИ ЮГО-ВОСТОЧНОЙ ЕВРОПЫ В РАМКАХ ЧЕРНОМОРСКОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОТРУДНИЧЕСТВА И ГУАМ

Слід зазначити, що ринок послуг є «вимірювальним пристроєм» інтелектуальної людської праці. Енергія людської праці, в кінцевому підсумку знаходить свій вираз у формі числа (вартості товару, ціни товару) в ринковому середовищі. Елементами товарності є не лише матеріальні речі, предмети і послуги, а й результати інтелектуальної праці – ідеї, управлінські рішення, винаходи тощо. Ось чому, в динамічному ринковому середовищі по відношенню до результатів інтелектуальної праці використовують терміни «інтелектуальна власність», «інтелектуальний потенціал», «інтелектуальний капітал», «комерціалізація інтелектуальної власності» тощо.



Умовні позначення:

СЛ – спроможності людини; СЛП – природні спроможності людини; СЛН – набуті спроможності людини; СЛЛ – латентні спроможності людини; СЛЯ – явні спроможності людини; К – кваліфікація; КГ – галузева кваліфікація; КВ – внутрішньокорпоративна кваліфікація; М – мотивація; Моб – мобільність; Ф Моб – фахова мобільність; Ф Моб Г – горизонтальна фахова мобільність; Ф Моб В – вертикальна фахова мобільність; Т Моб – територіальна мобільність; I Моб – інтелектуальна мобільність; Інф Моб – інформаційна мобільність; Інт Мігр – інтелектуальна міграція; ДСЛ – духовна стабільність людини; З – здоров'я; Р – результат діяльності; С – сімейні чинники; СЕ – суспільно-економічні чинники; Ф – фірмові чинники; ЗЗР – загальні закономірності розвитку; СЦКЕ – структурні циклічні коливання економіки; ЖС – життєві стратегії; В – вік; Т – традиції.

Рис.3.1. Компоненти людського капіталу

Дослідження у сфері інтелектуального капіталу переконливо свідчать про значно більшу цінність інтелектуальних фондів компаній порівняно з їх матеріальними чи фінансовими ресурсами. У сучасній західній економічній літературі існує декілька методологічних підходів до проблеми виробництва людського капіталу. За визначенням Т. Бен-Порета, людський капітал є «продуктивними спроможностями людини». Т. Шульц включає до складу елементів, що беруть участь у виробництві людського капіталу, саму діяльність індивідуумів [2]. У даному випадку обидва автори виробництва такого капіталу розуміють як «створення продуктивних спроможностей людини» за допомогою специфічних процесів, функцій. При цьому вони простежують формування і розвиток таких спроможностей для кожної людини, включаючи в це ресурси, що відповідають і доступні їй визначеному віку. На різноманітних стадіях і рівнях виробництва людини вони можуть чимось відрізнятися за своїми натуральними формами, але по своїй економічній суті вони аналогічні [3, с.6]. Представник концепції «інвестицій у людину», побудованої на доктринах граничної корисності і граничної продуктивності, Л. Туроу, вирішальним активом людського капіталу вважає економічні спроможності. Поняття «економічні спроможності індивідуума» Л. Туроу характеризує як «відношення очікуваної вартості його заробітків до очікуваної вартості витрат виробництва активів його людського капіталу» [4]. Індивідууми володіють від народження різноманітними економічними спроможностями. Для кожного з них, на думку Л. Туроу, властиві особливі процеси виробництва людського капіталу, що враховують індивідуальну специфіку його економічних спроможностей. Одні і ті ж ресурси, спрямовані на виробництво людського капіталу, можуть дати різним індивідуумам дуже різноманітні розміри людського капіталу. Особливістю даного підходу є те, що витрати на придбання активів людського капіталу і заробітки визначаються як імовірні величини, конкретні значення яких залежать від вибору людиною того або іншого варіанту вкладень у людський капітал.

Вищезазначене дозволяє зробити висновок, що активи людського капіталу-характеризують уже сформовані і застосовані у виробництві продуктивні спроможності людини, персоніфіковані залежно від засобу їх придбання і від функції у виробничій діяльності. Останні являють собою єдиний масив компонентів людського капіталу, до яких економічна теорія відносить спроможності, здоров'я, кваліфікацію, мотивацію, мобільність. Крім того, доцільно виокремити такі елементи як інтелектуальну мобільність і духовну стабільність людини (рис.1).

Спроможності людини розглядаються економічною наукою як індивідуальні особливості особистості, суб'єктивні умови здійснення певного роду діяльності. Ці особливості виявляються у швидкості, глибині, міцності оволодіння засобами і прийомами діяльності.

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СОТРУДНИЧЕСТВА МЕЖДУ СТРАНАМИ ЮГО-ВОСТОЧНОЙ ЕВРОПЫ В РАМКАХ ЧЕРНОМОРСКОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОТРУДНИЧЕСТВА И ГУАМ

Спроможності, як системне ціле включають природні, в основі яких лежать особливості людини як природне явище, і функціональні, тобто набуті, відповідні до виконуваних людиною функцій. Причому природні спроможності є умовою розвитку й існування функціональних спроможностей.

Розвиток природних і функціональних спроможностей людини визначається також впливом таких інструментів, як сім'я, підприємство, суспільство. Вплив сім'ї обумовлений її майновим станом, духовними інтересами, фаховою орієнтацією, місцем проживання та інших умов. Тут же, очевидно, закладаються основи функціональних спроможностей людини. Як правило, кожна людина має приховані, латентні спроможності, що не можуть бути розкриті доти, поки вона не залучається до специфічних видів діяльності, де ці спроможності потрібні для ефективної роботи. Це особливо виявляється, коли робітники одержують нове поле діяльності, що потребує таких спроможностей, про які практично не було відомо заздалегідь.

Це дозволяє зробити висновок щодо вирішальної ролі корпорації у виявленні і розвитку прихованих спроможностей робітника.

Удосконалення спроможностей людини значною мірою залежить від суспільних відносин, цілей політики держави і засобів їх досягнення. Так, для країн із розвинутою ринковою економікою, соціально орієнтованою, характерна політика, спрямована на якісну зміну людського ресурсного потенціалу. Не залежно від національних особливостей, напрямки цієї політики єдині. Так, у США діє державна програма «Меріт», відповідно до якої в усіх школах виявляються найталановитіші діти, що одержують можливість продовжувати навчання в кращих коледжах і університетах країни [4, с.60]. Мета таких програм, як підкреслюють спеціалісти США, не в «виращуванні геніїв», а в тому, щоб надати кожній талановитій дитині шанс одержання кращої освіти незалежно від матеріального становища її батьків. В економічно розвинених країнах діє принцип бальної оцінки як природних, так і функціональних спроможностей наявних і потенційних трудових ресурсів.

Досліджуючи цю проблему, окремі автори дійшли висновку, що у вітчизняній економічній літературі не існує єдиної, цілком розробленої методики оцінки людського капіталу з урахуванням як природних, так і набутих спроможностей [5, с.100]. Найбільш вирішеною можна вважати проблему виявлення функціональних спроможностей робітників через визначення кількісних і якісних результатів їхньої праці у виробничій діяльності. Механізмом вирішення цієї проблеми, як відомо, є система присвоєння тарифно-кваліфікаційних розрядів для робітників і категорій для службовців [5, с.100].

Кваліфікація в самому загальному вигляді може бути визначена як спроможність людини справлятися із сучасними виробничими функціями. Вона характеризується рівнем наявних у робітника загальних і спеціальних фахових знань, трудових навичок, досвіду, вправності та ін. Зазначені властивості віддзеркалюють ті суспільні потреби, що пред'являються до спроможностей людини конкретною сферою праці і технологією корпоративного виробництва. Найважливіша роль серед набутих властивостей приділяється знанням, що являють собою специфічну інформацію про предмет або сферу діяльності.

Загальні знання, що обов'язкові для певної кваліфікації, можуть бути застосовані на будь-якому рівні - підприємстві, галузі, оскільки вони в однаковому ступені характеризують фахові спроможності робітників. Спеціальні фахові знання дозволяють диференціювати кваліфікацію за галузеву і внутрішньофірмовою ознакою. Перша припускає знання структури, поточного розвитку галузі, спроможність аналізувати стратегію, дії конкурентів тощо. Друга чітко пов'язана зі специфікою корпорації, хоча не обов'язково повинна передбачати виконання конкретних виробничих завдань, пов'язаних із специфічними для конкретної ТНК технологічних процесів. Як підкреслює Одд Нордхог у книзі «Людський капітал в організаціях», частина внутрішньофірмової кваліфікації пов'язана з організаційними аспектами, такими, як внутрішньофірмові політичні процеси, що відбуваються на фірмі, організаційна культура, міжособові зв'язки, що завжди специфічні для підприємства [1]. Тому очевидно, заслуговує уваги необхідність ввести поняття технологічно та організаційно специфічної для консалтингової фірми кваліфікації.

Проміжним елементом між кваліфікацією і результатом роботи з погляду причинних зв'язків є мотивація. Мотивація являє собою ступінь стимульованості робітника до виконання ним трудових функцій на максимально якісному рівні. Дійсно, і це загальновідомо, робітники не будуть прагнути удосконалювати свої набуті спроможності до праці, якщо в них відсутній або слабкий до цього моральний, і, особливо, матеріальний інтерес.

Одним із елементів людського капіталу міжнародної консалтингової компанії є мобільність - фахова і територіальна. Вже самі категорії мобільності дозволяють визначити її як спроможність і готовність робітника не тільки змінити місце роботи, засвоїти нову професію, але і змінити місце проживання. Мобільність визначається й особистими міркуваннями робітника, і загальними закономірностями розвитку, і структурними циклічними коливаннями економіки. У будь-якому випадку вона розширює «поле вибору» можливих життєвих стратегій, спрямованих на адаптацію до соціально-економічних реалій. Фахова мобільність припускає володіння певним для даного часу і місця мінімумом визначених загальних і фахових знань, умінь, а також високу мотивацію, спрямовану на розвиток власного людського капіталу. По-суті, це якість робітника зі складною кваліфікацією, спроможного порівняно швидко змінювати фах, професію, або володіючого декількома спеціальними або професіями. У економічній літературі розрізняють фахову мобільність (у межах однієї професії) і вертикальну (мобільність між професіями) [5]. Як свідчать дані обстеження частини ринку праці, що об'єднує престижні сьогодні роботи, найбільшою фаховою мобільністю володіють робітники з вищою освітою. При цьому готовність змінити професію вища у людей молодого віку, оскільки накопичення людського капіталу забезпечує зростання доходів. З віком фахова мобільність, готовність змінювати роботу зменшується, а тривалість роботи на одній місці збільшується, внаслідок чого зменшується можливість одержання нових знань досвіду, а, відтак і професійна конкурентоспроможність.

Що стосується територіальної мобільності, то вона обумовлена не тільки соціально-економічними, але і соціально-психологічними чинниками. До них окремі фахівці відносять особливості історичного розвитку територій, традиції і звичаї народів, що їх населяють [3, с.99]. Для США, наприклад, практика зміни місця роботи і місця проживання є звичайною. У свідомості більшості дорослого населення України готовності до такої «свободи» працевлаштування доки не спостерігається. Безумовно, соціальна психологія змінюється слідом за економічним прогресом. Проте, вона має також певну самостійність й тривалість. Та й сама загальнодержавна система регулювання трудових ресурсів має переважно місцевий ніж загальнонаціональний характер.

Територіальна мобільність включає не тільки спроможність змінити місце роботи і місце проживання, але і готовність до подолання просторової відокремленості робітника і робочого місця. Світовий досвід свідчить про відсутність будь-якої однаковості. Наприклад, для японців праця поза домівкою є цілком припустимою, для британця привабливішим є статус безробітного, а ніж «вахтовика». У даному випадку також виявляється роль соціально-психологічного чинника. Проте, переважне значення при цьому мають соціально-економічні чинники. Саме з ними пов'язані можливості володіння надійними транспортними засобами, наявність гарних автомобільних шляхів, станцій сервісного обслуговування і ремонту автомобілів і т.д. Спроможність до швидкого і дешевого подолання простору зберігає час для інших важливих і корисних занять.

У сучасних умовах необхідно виділення такого активу людського капіталу, як інтелектуальна мобільність людини, до складу якої доцільно віднести інформаційну мобільність і інтелектуальну міграцію. Перша являє собою спроможність оперативно збирати, опрацювати, аналізувати, узагальнювати і використовувати постійно зростаючі потоки інформації та виступає умовою зростання інтелекту людини. А інтелектуальна міграція є одним із засобів її фахової, соціальної, психологічної самореалізації. Інтелектуальна міграція є об'єктивним процесом, що пов'язаний із розвитком інтернаціоналізації науково-технічної діяльності консалтингових компаній. Варто зауважити, що в розумінні цього соціального явища існують різні думки: від твердження, що даний процес являє загрозу національній безпеці, до точки зору про надуманість останнього, тому що розвиток інтелекту не знає національних меж і цей процес є природним, властивим усім країнам [6, с.151]. Неоднозначність підходу до інтелектуальної міграції обумовлена сформованою односпрямованістю потоків висококваліфікованих кадрів із країн СНД за рубіж, хоча остання є реакцією на економічну і політичну ситуацію в цих країнах. Відносна стабілізація економіки, безсумнівно, впливатиме на міграційну поведінку людей, у першу чергу інтелектуальної еліти. Цьому сприятиме й інтернаціоналізація науки, проведення міжнародної політики співробітництва в сфері розвитку і

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СОТРУДНИЧЕСТВА МЕЖДУ СТРАНАМИ ЮГО-ВОСТОЧНОЙ ЕВРОПЫ В РАМКАХ ЧЕРНОМОРСКОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОТРУДНИЧЕСТВА И ГУАМ

глобалізації наукового, інтелектуального потенціалу суспільства. В іншому разі для окремої частини кваліфікованих робітників, зайнятих у науці, освіті, інтелектуальна міграція залишиться засобом зберігання професії.

Водночас, безпосередньою умовою і вимогою подальшого розвитку суспільства предстає духовна стабільність людини, яку ми розглядаємо як елемент людського капіталу. Духовна стабільність може бути ідентифікована як спроможність людини жити в гармонії з суспільством, природою і з самим собою. Ще Аристотель звертав увагу на те, що щастя людини, по-перше, залежить від його духовно-моральних якостей, а по-друге, потребує певних зовнішніх передумов. До них відносять матеріальний статок; наявність і можливість використання вільного часу, тобто спосіб життя людини; фізичну і майнову безпеку людей; соціально-психологічну атмосферу в суспільстві в цілому; стан навколишнього середовища і т.ін. Впевненість людини у своїй духовній стабільності кардинально змінює моральний клімат суспільства, гуманізує та гармонізує його, пом'якшує гостроту конфліктів.

Прогнозуючі консалтингові компанії сьогодні ставлять метою розвиток людського капіталу, який випереджає техніку, вважаючи, що компанії гарні настільки, наскільки гарні працюючі там люди [7, с.100].

Для консалтингових компаній людський ресурс розглядається як кадровий, тобто такий, що реалізує свій потенціал у системному взаємозв'язку з іншими видами ресурсів у процесі функціонування компанії на різних рівнях.

Відтак, виникає потреба усвідомлення ролі і механізмів функціонування інтелектуально-кадрового ресурсу в побудові ефективних фінансово-господарських систем діяльності консалтингових компаній. Саме такі знання допоможуть їм утримуватись осторонь системних криз, твердо стояти на шляху усебічно обґрунтованого прогресивного господарювання та бути частиною сучасного інформаційного, політичного, соціального та економіко-екологічного світового простору.

Отже, у побудові моделі розвитку для консалтингових компаній особливо важливою справою є ефективно використання інтелектуально-кадрового ресурсу. Поліпшення організаційної структури і плани на майбутнє втрачають сенс, якщо в консалтингових компаній бракує гідних менеджерів, спеціалістів і кваліфікованих робітників. Брак кадрів є вирішальним чинником, що перешкоджає зростанню міжнародних консалтингових компаній [2, с.216].

Важливість проблеми забезпечення інтелектуально-кадровими ресурсами вимагає детального розгляду цього питання у взаємозв'язку із стратегіями міжнародного бізнесу. За твердженням Чарлза Гіла, мультиринкові фірми прагнуть створити цінність, акцентуючи увагу на врахуванні місцевих особливостей; міжнародні фірми – переносючи базові знання за кордон; глобальні фірми – домагаючись економії за рахунок кривої досвіду та місцезнаходження; транснаціональні фірми – здійснюючи все це одночасно [6]. Відтак для транснаціональних консалтингових компаній політика залучення інтелектуально-кадрових ресурсів та управління ними має вирішувати такі завдання як вивчення особливостей людського середовища функціонування, гармонізація трудових відносин, інтеграція корпоративної культури та національних традицій, добір та підготовка персоналу для роботи в підрозділах, вирішення проблем експатріації зарубіжних менеджерів, формування системи оплати праці, а також розвиток людських ресурсів приймаючої країни.

Окреслені нами завдання політики залучення інтелектуально-кадрових ресурсів вимагають детальних досліджень за визначеними напрямками.

Враховуючи суттєвий вплив специфіки людського середовища в окремих країнах на можливість формування і розвитку інтелектуально-кадрового ресурсу, доцільно визначити домінуючі характеристики серед множини ймовірних чинників, що його формують. В цьому напрямку слід виокремити приналежність індивіда до певної соціальної групи, що формується під впливом таких первинних чинників як соціальний статус, релігійні і політичні уподобання, гідність сім'ї і т.ін., а також мотивацію та значимість роботи, що, з одного боку, обумовлена економічними та моральними цілями, прагненням задовольнити потреби тощо, а з іншого – приналежністю до соціальної групи.

Висновки.

- Складовими нової парадигми науково-технічного розвитку виступають зростаючий взаємозв'язок між ринками капіталу і новими технологіями, швидкий розвиток "економіки знань", посилення соціальної адаптації нових технологій, глобальний характер створення та використання знань, технологій, продуктів, інтелектуально-консалтингових послуг. При цьому найбільш міцною рухомою силою стає сила ідей.
- Активи людського капіталу-характеризують уже сформовані і застосовані у виробництві продуктивні спроможності людини, персоналізовані залежно від засобу їх придбання і від функцій у консалтинговій діяльності.
- Прогнозуючі консалтингові компанії сьогодні ставлять метою розвиток людського капіталу, який випереджає техніку, вважаючи, що компанії гарні настільки, наскільки гарні працюючі там люди.
- Для консалтингових компаній людський ресурс розглядається як кадровий, тобто такий, що реалізує свій потенціал у системному взаємозв'язку з іншими видами ресурсів у процесі функціонування компанії на різних рівнях.

СПИСОК ДЖЕРЕЛ:

1. Економічна енциклопедія: У трьох томах. Т. 1 / Редкол.: С.В.Мочерний (відп. ред.) та ін. – К.: Видавничий центр "Академія", 2000. – 864 с.
2. Основы экономической теории: Учебник / С.В. Мочерный, В.К.Симоненко, В.В.Секретарюк, А.А.Усенко; Под общ. ред. С.В.Мочерного. – К.: О-во «Знання», КОО, 2000. – 607 с.
3. Бутнік-Сіверський О., Красовська А. Теоретичні засади інтелектуальної інноваційної діяльності на підприємстві // Економіка України. – № 12. – 2004. – С. 31–37.
4. Rudenko Larissa. The phenomenon of sustainable development and financial and economic stabilization of transnational corporations // International Economic Policy. - № 6.-2007.-С.31-63.
5. Зинов В., Сафарян К. Интеллектуальный капитал как базовая характеристика стоимости бизнеса. //Интеллектуальна власність – 2001, № 5-6, – с. 23-25
6. Зинов В. Проблеми комерціалізації результатів досліджень і розробок // Інтелектуальна власність. – 2000, № 3.-С. 35-42
7. Руденко Л.В.Роль і механізми функціонування інтелектуально-кадрового ресурсу в побудові ефективних фінансово-господарських систем діяльності ТНК//Вчені записки: Наук. зб. – Вип. 6 / Відп. ред. А.Ф. Павленко. – К.: КНЕУ, 2004. – С. 162-169.

РЕЗЮМЕ

В статті розглядаються питання розвитку міжнародних консалтингових компаній на основі їх інтелектуального потенціалу. Людський ресурс розглядається як кадровий, тобто такий, що реалізує свій потенціал у системному взаємозв'язку з іншими видами ресурсів.

Ключові слова: консалтингові компанії, інтелектуальний потенціал, людський ресурс.

РЕЗЮМЕ

В статье рассматриваются вопросы развития международных консалтинговых компаний на основе их интеллектуального потенциала. Человеческий ресурс рассматривается как кадровый, реализующий свой потенциал в системной взаимосвязи с другими видами ресурсов.

Ключевые слова: консалтинговые компании, интеллектуальный потенциал, человеческий ресурс.

SUMMARY

Directions the questions of development of international konsalting companies are examined on the basis of their intellectual potential. A human resource is examined as skilled, realizing its potential in system intercommunication with other types of resources.

Keywords: consulting companies, intellectual capacity, human resource.