

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

304 с.

11. Войцеховская, И.А. Потенциал предприятия как основа его конкурентоспособности // Проблемы современной экономики. – 2005. - №1. – С.27-35.
12. Банк, В.Р., Банк, С.В., Тараскина, А.В. Финансовый анализ: учеб. Пособие. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2006. – 34 с.
13. Банчева, А. Управление финансовым потенциалом организации // Маркетинг. – 2007. – №4. – С. 24-34.
14. Фомин, П.А., Старовойтов, М.К. Особенности оценки производственного и финансового потенциала промышленного предприятия // Среднее профессиональное образование. – 2002. - № 11. – С. 24-37.
15. Буханец В.В. Економічний механізм формування технічного потенціалу залізрудних підприємств: автореф. дис.. канд. екон. наук: 08.06.01 / В.В. Буханец. – Кривий Ріг, 2005. - 18 с.

### **ЭКОНОМИКА ЗНАНИЙ КАК ИНСТИТУЦИОНАЛЬНАЯ СРЕДА ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ ЗА СЧЕТ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ КРЕАТИВНОСТИ ПЕРСОНАЛА**

**Мартякова Е.В.**, д.э.н., проф., заведующая кафедрой «Управление производством» Донецкого национального технического университета (Украина)

**Крикуненко Д.А.**, аспирант кафедры «Управление производством» Донецкого национального технического университета (Украина)

**Мартякова О.В., Крикуненко Д.О.** Економіка знань як інституційне середовище інноваційного розвитку підприємств за рахунок використання креативності персоналу.

У науковій статті розглядається широкий спектр проблем переходу від постіндустріальної економіки до інноваційної економіки, вищим рівнем розвитку якої виступає економіка знань. Саме економіка знань як інституційне середовище інноваційного розвитку наукоємних підприємств може послужити відправною точкою необхідних трансформаційних перетворень, життєво необхідних вітчизняній економіці. Обґрунтовано положення про роль використання прихованого, креативного потенціалу персоналу підприємства в діяльності по створенню інноваційних продуктів, які здатні значною мірою вплинути на приріст економічної ефективності різних економічних систем і підвищити загальний рівень добробуту населення. Доведено та обґрунтовано існування великої сукупності факторів, що безпосередньо впливають на сповільнення процесу інноваційного розвитку підприємств, що створює значні загрози втрати конкурентних позицій на ринку у порівнянні з закордонними суб'єктами господарської діяльності, функціонування яких базуються саме на постійній розробці та впровадженні інноваційних розробок. Запропоновано власну структуру економіки знань та її основних компонентів, ключовими з яких є: високоякісний людський капітал та індивідуальний людський капітал.

**Ключові слова:** економіка знань, інституційне середовище, інноваційна діяльність, інноваційний розвиток, персонал, креативність, креативні здібності, персонал.

**Мартякова Е.В., Крикуненко Д.А.** Экономика знаний как институциональная среда инновационного развития предприятий за счет использования креативности персонала.

В научной статье рассматривается широкий спектр проблем перехода от постиндустриальной экономике к инновационной экономике, высшим уровнем развития которой выступает экономика знаний. Именно экономика знаний как институциональная среда инновационного развития наукоёмких предприятий может послужить отправной точкой необходимых трансформационных преобразований, жизненно необходимых отечественной экономике. Обосновано положение о роли использования скрытого, креативного потенциала персонала предприятия в деятельности по созданию инновационных продуктов, которые способны в значительной степени повлиять на приращение экономической эффективности различных экономических систем и повысить общий уровень благосостояния населения. Доказано и обосновано существование большой совокупности факторов, непосредственно влияющих на замедление процесса инновационного развития предприятий, что создает значительные угрозы потери конкурентных позиций на рынке по сравнению с зарубежными субъектами хозяйственной деятельности, функционирование которых базируется именно на постоянной разработке и внедрении инновационных продуктов. Предложено собственную структуру экономики знаний и ее основных компонентов, ключевыми из которых являются: высококачественный человеческий капитал и индивидуальный человеческий капитал.

**Ключевые слова:** экономика знаний, институциональная среда, инновационная деятельность, инновационное развитие, персонал, креативность, креативные способности, персонал.

**Martyakova E.V., Krikunenko D.A.** The knowledge economy as the institutional environment of innovative enterprise development through the use of creative personnel.

In a scientific article discusses a wide range of problems of transition from a post-industrial economy to an innovation economy, the higher the level of development of which is the knowledge economy. It is the economy of knowledge as the institutional environment of innovation development of knowledge-based enterprises can serve as a starting point the necessary transformational changes that are vital to the national economy. Justified position on the role of the use of the hidden, the creative potential of plant personnel in efforts to create innovative products that can have a significant impact on the increase of economic efficiency of different economic systems, and improve your overall well-being. Proved the existence of a large set of factors that directly impact on slowing down the development of innovative enterprises, which creates a substantial risk of losing competitive position in the market as compared to foreign business entities whose operation is based on a continuous development and introduction of innovative products. Proposed its own structure of the knowledge economy and its major components, the key ones are: high quality human capital, and individual human capital.

**Keywords:** knowledge economy, the institutional environment, innovation, innovative development, staff, creativity, creative ability, personnel.

**Постановка проблемы.** Современные трансформационные процессы, которые развиваются стремительными темпами, и находят свое непосредственное отображение в экономике нашей страны, требуют кардинальных изменений во всех ее сферах, особенно это актуально для сектора человеческого интеллектуального капитала. При этом стоит отметить, что на смену традиционным, советским формам управления предприятиями различных отраслей промышленности приходят новые, передовые, инновационные методы, в основе которых положено использование зарубежного опыта развития экономических систем, а сочетание процессов становления персонала становится неотъемлемой частью создания новой категории управленческих инноваций.

Инновационно-организованная деятельность, направленная на развитие персонала предприятия, предусматривает развитие и использование креативных способностей каждого работника, включая его когнитивную, эмоционально-волевую, мотивационную, ценностную, психологическую составляющие.

Развитие и накопление человеческого капитала относится к одним из основных показателей динамики развития экономических систем и общества в целом и является достоверным показателем научно-технического прогресса, направленного на динамическую разработку и реализацию инновационных продуктов предприятиями различных отраслей промышленности Украины.

Рассматривая человеческий капитал в контексте осуществления хозяйственной деятельности субъектами предпринимательской деятельности, необходимо отметить неоспоримый факт того, что именно персонал, представленный высокопрофессиональными сотрудниками, должен обеспечить динамический процесс устойчивого инновационного развития соответствующей экономической системы.

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

При таких условиях, создание новой экономики, основанной на знаниях, навыках, квалификации человека, становится одним из основных и ключевых приоритетов политики развивающихся государств. Выполнение рассматриваемой стратегической задачи предусматривает создание наиболее динамично развивающейся экономики, в основе которой лежит необходимость инвестиционной деятельности в человеческий ресурс, также предусматривает устойчивый экономический рост за счет создания инновационных продуктов во многих сферах хозяйствования, ключевой из которых является сектор высоких технологий. Это позволит усилить влияние на социальную сферу, обеспечивая высокий уровень жизни населения и создаст предпосылки уменьшения показателя безработицы.

**Анализ последних исследований и публикаций.** Теоретические и практические аспекты управления креативностью персонала как метода повышения эффективности инновационной деятельности, активизации инновационного развития в институциональной среде экономики знаний, нашли свое отражение во многих работах зарубежных и отечественных ученых: Т. Тюриной [15], Н.И. Булки [2], Л.Л. Ревуцкого [13], И.А. Маркиной [12], А.Н. Гузевой [4], Х. Гэйвина [20], Ф. Баррона, Д. Харрингтона [18; 17], Р. Стернберга [22], К. Тейлора, Г. Муни [23], А. Ротенберга [21], Э. Фромма [3], Дж. Келли [6], Дж. Гилфорда [19; 10], Е.П. Торренса [9] и др.

**Выделение нерешенной проблемы.** Институционально-трансформационные процессы перехода от постиндустриальной экономики к экономике знаний в Украине имеют достаточно медленные темпы, что обусловлено низким уровнем инвестиционных вложений в человеческий капитал, непониманием потенциальных возможностей экономического эффекта долгосрочных инвестиций такого рода. При этом рассматривая экономику знаний как институциональную среду инновационного развития предприятий, нельзя не учитывать и дополнительные рычаги влияния на данные процессы. Одним из таких факторов непосредственного воздействия выступает креативность персонала предприятия.

**Цель исследования** заключается в определении места и значения экономики знаний как институциональной среды инновационного развития предприятий, за счет использования креативности персонала.

**Результаты исследования.** Большое количество отечественных и зарубежных ученых, занимающихся исследованиями проблем становления и развития среды экономики знаний, отмечают, что развитие персонала предприятия лежит в основе показателя прогрессивности общества, и представляет собой ключевой компонент научно-технического прогресса. При таких условиях существует возможность создания вектора динамической разработки и реализации инновационных продуктов предприятиями [1, с. 163-164]. Для более детального анализа степени активности предприятий в сфере инновационной деятельности и процессов, происходящих в экономике знаний, рассмотрим показатели реализации инноваций на промышленных предприятиях Украины с 2003 по 2012 гг. (табл. 1).

Таблица 1.

Показатели реализации инноваций на промышленных предприятиях Украины за 2003-2012 гг. [5]

Года	Удельный вес предприятий, которые внедрили инновации, %	Внедрено новых технологических процессов		Освоено производство инновационных видов продукции, наименований		Удельный вес реализованной инновационной продукции в объеме промышленной, %
		Всего	в т.ч. малоотходные, ресурсосберегающие	Всего	из них новые виды техники	
1	2	3	4	5	6	7
2003	11,5	1482	606	7416	710	5,6
2004	10,0	1727	645	3978	769	5,8
2005	8,2	1808	690	3152	657	6,5
2006	10,0	1145	424	2408	786	6,7
2007	11,5	1419	634	2526	881	6,7
2008	10,8	1647	680	2446	758	5,9
2009	10,7	1893	753	2685	641	4,8
2010	11,5	2043	479	2408	663	3,8
2011	12,8	2510	517	3238	897	3,8
2012	13,6	2188	554	3403	942	3,3

Представленные статистические данные, содержащиеся в табл. 1 свидетельствуют о том, что количество субъектов хозяйственной деятельности, которые задействованы в процессах реализации и внедрении инноваций остается на достаточно низком уровне. Углубленный анализ полученных данных позволяет утверждать, что существующая динамика внедрения инноваций на промышленных предприятиях непосредственно связана с количеством разработанных инновационных продуктов, недостаточными объемами научно-исследовательских работ и задействованных учреждений научной направленности. В этой ситуации дополнительно необходимо отметить существование проблемы квалификационной подготовки кадров, занятых в сфере создания инноваций. Руководители большинства отечественных предприятий уделяют значительное внимание мотивационному обеспечению работников, их развитию в соответствии с современными требованиями национальной экономики, переквалификации, однако, недостаточно внимания уделяется исследованию скрытых способностей работников, к которым можно с уверенностью отнести креативность. Такого рода исследования, должны предусматривать выявление скрытого потенциала персонала предприятия и создания соответствующей системы управления категориями, которые рассматриваются в представленном научном исследовании.

Исследования основных и косвенных предпосылок и факторов замедления процесса инновационного становления предприятий и динамических сил, которые непосредственно влияют на процесс инновационного развития субъектов хозяйствования, позволяют сделать вывод, что ключевое звено интенсификации рассматриваемых процессов представлено именно персоналом предприятия. Высокие показатели качественных характеристик кадрового состава могут создать надежные предпосылки стремительного перехода от постиндустриальной экономики к экономике знаний. При этом экономику знаний следует рассматривать как высший этап развития инновационной экономики, где ключевым звеном взаимодействия выступает интеграция человеческого капитала и накопленного объема знаний.

Стоит отметить, что среди знаний, интеллекта, навыков и других способностей личности, особую роль играет креативность. Проведенный анализ значимости и влияния креативности, динамики процессов инновационного развития, позволяют с высокой вероятностью утверждать, что именно за счет использования креативности каждым сотрудником предприятия можно достичь высоких показателей инновационной активности.

При этом на отечественных предприятиях целесообразно создавать систему управления креативностью, предусматривающую интеграцию различных ресурсов, целей, навыков, знаний и интеллекта персонала.

Ученый И.М. Подкаменный утверждает, что современные тенденции развития отечественной экономики непосредственно связаны с инновационной активностью предприятия и требуют четкого управления процессами усиления различных конкурентных преимуществ во всех сферах разработки и внедрения инновационных продуктов. Ключевым звеном организации эффективной инновационной деятельности выступают именно нематериальные активы – человеческие ресурсы, с присущими им индивидуально-психологическими характеристиками, уровнем интеллекта, навыками, которые могут быть использованы при создании инновационных продуктов. Безусловно, ключевые сотрудники наукоемких предприятий выступают важным компонентом рассматриваемой экономической системы и обеспечивают динамичное инновационное развитие субъектов хозяйственной деятельности. При этом инвестиции в образование, квалификацию персонала, разработку и внедрение инновационных технологий в информационной сфере, ежегодно демонстрируют рост на уровне 3,5 %, при этом аналогичный показатель основных средств составил соответственно 2,1 % [11, с. 78].

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

Исследуя необходимые ресурсы и динамические силы, обеспечивающие процесс инновационных преобразований, повышающие уровень инновационной активности предприятий, целесообразно рассмотреть совокупность факторов замедления инновационного развития, внедрения инноваций, а также те, которые негативно влияют на продолжительность цикла инновационных изменений (рис. 1.) [14, с. 72].

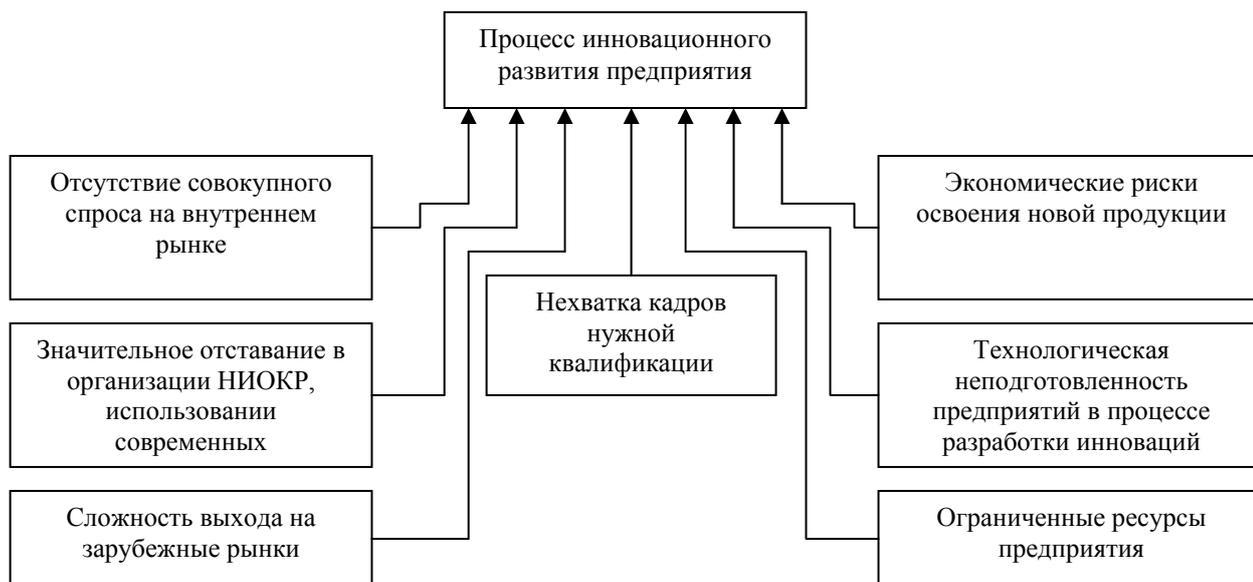


Рис. 1. Факторы замедления процесса инновационного развития [14, с. 72]

Анализ представленных факторов замедления инновационного развития наукоемких предприятий позволяет утверждать, что ключевое звено обеспечения эффективного процесса инновационного развития представлено высококвалифицированными сотрудниками и их ключевыми способностями. При этом именно качественные параметры персонала создают предпосылки стремительного перехода от постиндустриальной экономики к экономике знаний. В таком аспекте экономику знаний целесообразно рассматривать как высший уровень развития инновационной экономики, ключевым элементом которой является человеческий капитал.



Рис. 2. Структура экономики знаний и ее ключевых компонентов

Ученый И. Комаров проанализировав опыт зарубежных исследователей приходит к выводу, что в последнее время резко возросла ценность именно интеллектуальных ресурсов предприятия по сравнению с имеющимися материальными ресурсами [7].

Проведя глубокий анализ научных работ Ю.А. Корчагина [8] и А.В. Шульгиной [16], можно сделать вывод, что человеческий капитал как один из компонентов экономики знаний, состоит из трех элементов: человеческого капитала субъекта хозяйственной деятельности, индивидуального человеческого капитала и национального человеческого капитала. В таком контексте индивидуальный человеческий капитал целесообразно рассматривать как один из видов капитала, который отражает: интеллект, накопленные знания, навыки субъекта, необходимые для создания инновационных продуктов. Одно из главных преимуществ такого рода продуктов является их социально-экономическая, техническая, научная ценность, которая обеспечивает получение необходимой экономической эффективности

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

соответствующего уровня.

Рассмотрим предложенную структуру экономики знаний и ее ключевых компонентов, направленную на обеспечение инновационных преобразований на предприятиях, которая представлена на рис. 2, с целью установления индивидуального человеческого капитала в процессе управления инновационным развитием субъектов хозяйственной деятельности различных отраслей промышленности Украины.

Представленная на рис. 2 структура экономики знаний и ее ключевые компоненты позволяют сделать заключение о том, что высококачественный человеческий капитал, способный обеспечить разработку инновационных продуктов, включает в себя несколько компонентов. В этом контексте, индивидуальный человеческий капитал целесообразно рассматривать как особый вид ресурсов, состоящий из знаний, практических навыков, интеллекта и креативности работника предприятия. Именно совокупность и интеграция отдельных элементов индивидуального человеческого капитала позволяют персоналу предприятия создавать инновационные продукты, тем самым осуществляя коммерциализацию имеющихся знаний и скрытого, креативного потенциала сотрудников. Именно поэтому, особое место в становлении устойчивого инновационного развития наукоемких субъектов хозяйственной деятельности отводится креативности сотрудников.

Разработка и реализация модели управления инновационной деятельности должна базироваться на интеграции используемых и скрытых способностей сотрудников в совокупности со стратегическими целями наукоемкого предприятия. В этих условиях знания и креативный потенциал персонал становятся ключевым фактором роста экономической системы, без которых невозможно достичь высокого уровня научно-технического прогресса. Интеграция грамотно-организованного управления инновационной и инвестиционной деятельностью предприятия позволит достичь высоких показателей экономической эффективности, за счет приращения новых знаний, передового опыта и технологий, создания инновационных продуктов.

**Выводы и предложения.** Рассматривая экономику знаний как институциональную среду инновационного развития предприятия можно отметить, что на данном этапе развития отечественной экономики, она становится ее базовым и универсальным компонентом. Именно за счет использования знаний и широкого спектра скрытых способностей работников, в том числе и креативности, можно достичь стабильных показателей приращения экономической эффективности. Таким образом, экономику знаний с уверенностью можно назвать социально-направленной экономикой, способной принести значительную долгосрочную выгоду не только субъектам хозяйственной деятельности, но и населению государства в целом. Большой объем накопленных знаний в совокупности с эффективным управлением инновационной деятельностью предприятий могут обеспечить высокий уровень развитости страны и благосостояния ее населения.

### **СПИСОК ИСТОЧНИКОВ:**

1. Альшуллер Г. С. О психологии изобретательского творчества / Г. С. Альшуллер, Р. Б. Шапиро // Вопросы психологии. – 1956. – № 6. – С. 37–49.
2. Булка Н. І. Розвиток креативності у молодших школярів із порушеними соціальними зв'язками : автореф. дис. на здобуття наук, ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія» / Н. І. Булка. – Одеса, 2005. – 19 с.
3. Бурменская Г. В. Одаренные дети. : / Г. В. Бурменская, В. М. Слущкий ; пер. с. англ. – М., 1991. – 376 с.
4. Гузева Е. М. Развитие креативности персонала в предпринимательских структурах на основе внутриорганизационного поведения / Е. М. Гузеева // Креативная экономика. – 2009. – № 10 (34). – С. 27–32.
5. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>
6. Ильин Е. П. Психология творчества, креативности, одаренности / Е. П. Ильин. – СПб. : Питер, 2009. – 434 с.
7. Комаров И. Интеллектуальный капитал / И. Комаров // Персонал. — 2000. — № 5. — С. 54–62.
8. Корчагин Ю. А. Широкое понятие человеческого капитала [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.lerc.ru/?part=articles&art=3&page=22>
9. Креативный сотрудник [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://meoni-personal.ru/art10.html>
10. Леонова С. Креативність як чинник професійного саморозвитку особистості / С. Леонова // Матеріали наук.-практ. конф. [«Теоретичні та прикладні аспекти розвитку економіки»], (Тернопіль, 18 трав. 2011 р.). – Тернопіль : ТНТУ, 2011. – С. 100–102.
11. Маленков Ю. А. Новый российский менеджмент корпоративных структур / Ю. А. Маленков // Образование и Бизнес. – 2000. – № 27 (51). – С. 18–23.
12. Маркіна І. А. Наукові підходи до визначення понять «креативність» та «креативний потенціал» / Маркіна І. А., Л. М. Шимановська-Діанич // Економіка Криму. – 2011. – № 1(34). – С. 289–295.
13. Ревуцкий Л. Д. Креативность экономически активного человека: понятие, показатели, оценка, учет и контроль / Л. Д. Ревуцкий // Экономические отношения. – 2011. – № 1 (1). – С. 3–9.
14. Сизоненко В. О. Інноваційне підприємство – форма реалізації інтелектуальної власності / В. О. Сизоненко, Л. В. Овчаренко // Наукові записки НаУКМА. – 2000. – Т. 18. – С. 64–72.
15. Тюріна Т. Г. Феномен інтуїції / Т. Г. Тюріна. – 2-ге вид., переробл. і доп. – Львів : СПОЛОМ, 2005. – 120 с.
16. Шульгина Е. В. Развитие человеческого потенциала. Практика работы с бизнес-корпорациями и муниципальными структурами управления [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [http://www.dvforum.ru/2008/doklads/ks6\\_shulgina.aspx](http://www.dvforum.ru/2008/doklads/ks6_shulgina.aspx)
17. Яковлева Е. Л. Психология развития творческого потенциала личности / Е. Л. Яковлева. – М. : Московский психолого-социальный институт, 1997. – 224 с.
18. Barron F. Creativity, intelligence and personality / F. Barron, D. Harrington // Ann. Rev. Of Psychol. – 1981. – № 32. – P. 439–476.
19. Guilford J. P. Creative talents: Their nature, uses and development / J. P. Guilford. – N.Y. : Bearly Limited, 1986.
20. Mumford M. Creativity syndrome: integration, application and innovation / M. Mumford, S. Gustafson // Psychological Bulletin. – 1988. – № 103. – P. 27–43.
21. Rothenberg A. The process of Janusian Thincing in creativity / A. Rothenberg // Archives of General Psuchiatry. – 1976. – № 33. – P. 17–26.
22. Sternberg R. General intellectual ability / R. Sternberg // Human abilities by R. Sternberg. – 1985. – P. 5–31.
23. Taylor C. W. Various Approaches to and Definitions of creativity // R. J. Sternberg (Ed.). – Cambridge : Cambridge Univ. Press, 1988. – P. 99–124.

### **ІНСТИТУЦІОНАЛЬНА СКЛАДОВА ГЛОБАЛЬНОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ СВІТОВОЇ ФІНАНСОВОЇ АРХІТЕКТУРИ**

Медведкіна Є.О., к.е.н., докторант НІСД, доцент кафедри «Міжнародна економіка», Донецький національний університет

#### **Медведкіна Є.О. Институциональная складовая глобальной трансформации мировой финансовой архитектуры.**

В статті проаналізовано основні завдання реформування фінансової архітектури. Визначено участь міжнародних фінансових організацій у заходах з реформування світової фінансової архітектури. Доведено, що система інститутів глобального (наднаціонального) рівня світової фінансової архітектури носить роздроблений і спеціалізований характер і подальше її розвиток відбуватиметься за сценарієм, який передбачає одночасне збереження діючих інститутів на тлі введення нових інститутів, що використовують багатосторонні форми взаємодії