

**К. е. н. Валіулліна З. В.**

*Національний університет водного господарства  
та природокористування (Україна)*

## **ТРАНСФОРМАЦІЯ ІНСТИТУЦІОНАЛЬНОЇ ПАРАДИГМИ ДІЯЛЬНОСТІ КОРПОРАЦІЙ**

Питанням інституціоналізації в останні десять років присвячена велика кількість наукових робіт як методологічного так і прикладного характеру. Починаючи з ХХІ ст. можна говорити про вплив глобалізаційних процесів на деформації інституційної парадигми в світовій економіці.

В дослідженнях [1–3] розроблені підходи, щодо формування інституціональної парадигми, завдяки яким ми отримали можливість здійснювати аналіз сучасних процесів економічної трансформації.

Інтенсивний розвиток сучасних корпорацій являє собою багатоплановий, багаторівневий процес, в якому в різних формах задіяні, в першу чергу, самі ж компанії, національні уряди, міжнародні організації, регіональні об'єднання та угруповання. При цьому на сьогодні до традиційних факторів міжнародного розподілу праці додалися надзвичайно суттєві фактори, пов'язані, в першу чергу, з науково-технологічним прогресом, розвитком інформаційно-комунікаційних технологій, генеруванням інновацій, стирання бар'єрів передачі ресурсів всередині корпоративних мереж по всьому світу.

Корпорації на сьогодні дають значний поштовх до розгортання ери транснаціональної економіки, яку вже не можна просто розглядати як просту сукупність країн, оскільки корпорації як особливий інститут світового господарства, центри координації та інтенсивного світового обміну, створюють між собою мережу виробничо-економічних відносин, що виходять далеко за межі національних економік. В результаті, державний та корпоративний сектор розвивають між собою складні та інколи суперечливі взаємовідносини підтримки, співробітництва та конфліктів.

Відтак відбувається інституційна трансформація діяльності корпорацій, олігополій, конфліктів, влади та коаліцій (союзів, об'єднань), що перетворюють міжнародні економічні відносини на поле реалізації стратегій активних одиниць. Сучасні корпорації все більше використовують фінансові інновації, які направлені на придбання виробничих, торгівельно-збутових та науково-технологічних активів. В результаті, транснаціоналізація економічної діяльності змінює на сьогодні конкурентне середовище розвитку міжнародного бізнесу на основі якісних змін у напрямку диверсифікації та інтеграції капіталу.

Дослідження інституційної трансформації діяльності основ діяльності сучасних корпорацій, а особливо тих, що надають інформаційні послуги, стає

неможливим без врахування впливу факторів інформатизації, адже сам по собі міжнародних ринок – як головний елемент світогосподарського економічного життя – за своєю природою є інформаційним інститутом. Тому головною відмінною рисою сучасного етапу є спроби інтелектуалізації-інформатизації виробничих систем за рахунок заміни витратних енергетичних ресурсів інформаційними й інтелектуальними ресурсами, наукоємними технологіями. Це і є новий, найважливіший фактор перетворення корпорацій на ключовий інститут самоорганізації світогосподарського комплексу (табл. 1).

**Таблиця 1. Ознаки інституційної трансформації діяльності сучасних корпорацій**

Напрями	Форми прояву
Формування та розподіл виробничих ресурсів	Зростання ефективності та продуктивності використання кваліфікованої робочої сили приймаючих країн; зростання долі науково-технологічної компоненти на всіх стадіях виробничого процесу; перетворення інформації та комунікаційних технологій на ключовий елемент виробничо-збутової діяльності; орієнтація на інновації як ресурси
Створення додаткових конкурентних переваг	Суттєві зміни у становищі компаній і галузей на основі формування сегментів більш високого технологічного укладу в економіках провідних країн на основі стрімкого зростання ролі сектору ІКТ, зростання ролі освіти та науки; зміцнення позицій корпорацій, задіяних у інтелектуально-ємних секторах; зростання частки НДДКР та інновацій у кінцевому продукті
Взаємодія з національними економіками	Активізація участі корпорацій в інтеграційних процесах як в межах регіональних об'єднань, так і з структурами інших регіонів; посилення взаємодії державного та корпоративного секторів за рахунок участі корпорацій в асоціаціях, відкриття представництв у національних та наднаціональних структурах, використання консалтингових організацій для лобювання власних інтересів та пошуку компромісів у питаннях лібералізації переміщення товарів, послуг та капіталів
Формування глобального транснаціонального середовища	Формування потужної корпоративної мережі на основі розвитку партнерських відносин з компаніями приймаючих країн; конкурування корпорацій з місцевими фірмами, які вже є підрозділами інших великих корпорацій; завоювання нових ринків та диверсифікація міжнародного бізнесу за рахунок злиттів та поглинань, особливо в інформаційному та високотехнологічному секторах

*Джерело:* розроблено автором.

Отже, за результатами проведено дослідження виявлено, що процеси глобалізації та транснаціоналізації призводять до трансформації основних

інститутів, що своєю чергою призводить до певного руйнування національного економічного державного суверенітету та виникнення принципово нових наднаціональних економічних об'єднань – сучасних потужних корпорацій. Які все більше набувають ознак нових самостійних інститутів із складними взаємозв'язками у внутрішній виробничо-збутовій мережі та взаємозалежності у зовнішньому середовищі. Систематизовано напрями та форми прояву інституційної трансформації діяльності сучасних корпорацій.

**Список використаних джерел:**

1. Хилуха О. А. Система корпоративного управління підприємством / О. А. Хилуха // Економіка розвитку. – 2017. – № 2 (82). – С. 97–103.
2. Далевська Н. М. Інституціоналізація інтересів акторів міжнародних відносин на засадах стратегічного партнерства/ Н. М. Далевська // Проблеми економіки. – 2015. – № 1. – С. 22–26.
3. Kordos M. Transnational Corporations in the Global World Economic Environment / M. Kordos, S. Vojtovic // Procedia – Social and Behavioral Sciences. – 2016. – Vol. 230. – P. 150–158.

**К. держ. упр. Величко Л. А., Кравченко С. В.**

*Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)*

**КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ  
В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНИХ ЗМІН**

Управління людськими ресурсами підприємства пов'язане з взаємодією керуючого та керованого об'єктів, які забезпечують підтримку працездатності та розвиток соціальної системи, певним чином організованої, а знання про об'єкт управління дозволяють вибрати методи управління, які сприяють підвищенню продуктивності його діяльності [1].

В теорії та практиці управління людськими ресурсами виокремлюють наступні базові концепції: використання трудових ресурсів, управління персоналом, управління людськими ресурсами, управління людиною.

В концепції використання трудових ресурсів людина – це об'єкт, який виробляє продукт та отримує плату за працю. Концепція управління персоналом визначає необхідність комплексного підходу до виконання функцій з управління персоналом, до основних з яких відносять: набір, адаптація, оцінка та винагорода працівників. Концепція управління людськими ресурсами базується на нарощуванні людського ресурсу для досягнення цілей підприємства. Базовими функціями з управління людськими ресурсами стають навчання та підвищення кваліфікації працівників.

Нова концепція управління – це концепція управління людиною, яка знаходиться на стадії становлення та орієнтована на капіталізацію людського ресурсу, який має власну цінність та вагомість.