

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ РАЗВИТИЯ НАУЧНО-КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ МИРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

М.М.Король

*преподаватель, институт экономики и международных отношений
ГВУЗ "Ужгородский национальный университет" г.Ужгород, Украина*

Məqalə redaksiyaya daxil olmuşdur 19 Yanvar 2014; Çapa qəbul edilmişdir 12 Mart 2014;
online-da çap edilmişdir 30 Mart 2014

Received 19 January 2014; accepted 12 March 2014; published online 30 March 2014

Резюме

Основной целью исследования является тенденции развития научно-кадрового потенциала в условиях глобализации мировой экономики. Опыт развития научно-кадрового потенциала, накопленный в ведущих зарубежных странах в условиях глобализации мировой экономики, весьма актуальный для современной Украины с точки зрения построения модели инновационного развития научно-кадрового потенциала. Для устойчивого инновационного развития отечественной экономики и развития научно-кадрового потенциала необходимо иметь систему гибких финансовых механизмов, которые обеспечивали бы ресурсную подпитку наиболее квалифицированных исследовательских коллективов, а также позволяли бы существенно сократить путь от рождения научной идеи до ее практического воплощения. Автор статьи выделяет критерии, которые характеризуют процессы инновационного развития научно-кадрового потенциала в условиях глобализации мировой экономики.

Ключевые слова: научно-кадровый потенциал, инновационное развитие, глобализация, процессы глобализации.

JEL Classification Codes: O15

DÜNYA İQTİSADİYYATININ QLOBALLAŞMASI ŞƏRAİTİNDƏ ELMİ- KADR POTENSİALININ İNKİŞAFININ XARİCİ TƏCRÜBƏSİ

Xülasə

Tədqiqatın əsas məqsədi dünya iqtisadiyyatının qloballaşması şəraitində elmi-kadr fəaliyyətinin inkişaf tendensiyalarının tədqiq edilməsidir. Dünya iqtisadiyyatının qloballaşması şəraitində qabaqcıl xarici dövlətlərdə yığılmış elmi-kadr potensialının inkişaf təcrübəsi müasir Ukrayna üçün elmi-kadr potensialının innovasiya inkişafı modelinin

М.М.Король: Зарубежный опыт развития научно-кадрового потенциала в условиях глобализации мировой экономики

qurulması nöqteyi-nəzərindən çox aktualdır. Yerli iqtisadiyyatın dayanıqlı innovativ inkişafı və elmi-kadr potensialının inkişafı üçün ən ixtisaslaşdırılmış tədqiqat kollektivlərinin resurs qidalandırılmasını təmin edən, həmçinin elmi ideyanın yaranmasından onun praktik həyata keçirilməsindək yolu əhəmiyyətli surətdə azaldılmasına imkan verən çevik maliyyə mexanizmi sistemlərinə malik olmaq lazımdır. Məqalənin müəllifi dünya iqtisadiyyatının qloballaşması şəraitində elmi-kadr potensialının innovasiyalı inkişaf proseslərini xarakterizə edən kriteriləri xüsusi qeyd edir.

Açar sözlər: elmi-kadr potensialı, elmi-kadr potensialının innovasiyalı inkişafı, qloballaşma, qloballaşma prosesi

FOREIGN EXPERIENCE OF SCIENTIFIC AND HUMAN RESOURCES IN THE CONTEXT OF GLOBALIZATION OF THE WORLD ECONOMY

Abstract

The main purpose of this study is the development trend of science and human capacity in a globalizing world economy. Experience in the development of scientific and personnel potential accumulated in most advanced countries in the globalizing world economy, highly relevant to modern Ukraine in terms of building a model of innovative development of scientific and human resources. For sustainable and innovative development of the domestic economy and the development of scientific and human capacity necessary to have a system of flexible financing mechanisms that would ensure resource recharge most qualified research teams, and would also allow significantly shorten the path from birth scientific idea to its practical implementation. The author highlights the criteria that characterize the processes of innovation development of scientific capacity building in the context of globalization of the world economy.

Keywords: scientific and human resources, innovative development, globalization, globalization processes.

Эволюция мирового хозяйства во второй половине XX века связывается с поступательным развитием экономики отдельных, прежде всего, промышленно развитых стран. При этом основной ее тенденцией развития стала интернационализация хозяйственной жизни. Движение по всему миру гигантских потоков капитала, товаров, людей и интенсивный обмен информацией определяют лицо и динамику нынешнего века. Для собирательного обозначения всех этих процессов применяется термин «глобализация».

Процессы глобализации затрагивают самые разнообразные аспекты нашей жизни - экономику, политику, культуру, идеологию, безопасность, окружающую

среду. Экономическое измерение глобализации включает в себя многократно возросшие за последние десятилетия межстрановые потоки товаров и услуг, капитала и информации, а также растущую мобильность людей в международном масштабе. В целом глобализацию мировой экономики можно охарактеризовать как усиление взаимозависимости национальных экономик, взаимовлияния и взаимопереплетения различных сфер и процессов в мировом хозяйстве. Все эти процессы правильнее бы называть интернационализацией хозяйственной жизни [1.стр.15].

Исследуя проблему глобализации диссертант полагает, что на стыке XIX и XX веков происходило быстрое развитие мировой торговли, поскольку прирост экспорта (3,5 % в год) существенно превышал прирост реального объема производства (2,7 %). Доля экспорта в мировом объеме производства достигла своего максимума в 1913 г., который не был превзойден вплоть до 1970 г. Рост мировой торговли происходил частично в результате снижения импортных тарифов, однако более важным было влияние резкого снижения транспортных издержек. Отток капитала из Великобритании, Франции, Германии в быстро развивающиеся страны Северной Америки и Австралию достигал 9% ВВП. Такому уровню чистых потоков капитала благоприятствовал золотой стандарт, который обеспечивал конвертируемость валют и стабильность обменных курсов. Огромных масштабов достигла в этот период и эмиграция рабочей силы из европейских стран (до 5-7% общей численности населения в течение отдельных десятилетий) [2.стр.39-40]. Этот период глобализации завершился вследствие развившейся Первой мировой войны.

В настоящее время идет новый этап глобализации. В последнее время международные потоки капиталов, включая портфельные и прямые инвестиции, увеличились почти в 7 раз [3.стр.43].

Необходимо подчеркнуть, что глобализация в ее современном виде была бы невозможна без развития принципиально новых средств коммуникаций. Современные компьютерные технологии, спутниковая и опτικο-волоконная связь позволяют практически мгновенно перемещать информацию, заключать сделки, переводить средства с одних счетов на другие независимо от расстояния и государственных границ. Все это, безусловно, способствует формированию единого мирового экономического пространства.

Значительную роль в углублении глобализационных процессов, убежден автор, играют международные экономические организации, созданные после Второй мировой войны: Международный валютный фонд, Всемирный банк, Генеральное соглашение по тарифам и торговле и созданная на его основе Всемирная торговая организация, специализированные учреждения ООН (ЮНКТАД, ЮНИДО, МОТ, ФАО и др.), а также многочисленные организации, сформировавшиеся на региональной основе.

М.М.Король: Зарубежный опыт развития научно-кадрового потенциала в условиях глобализации мировой экономики

В целом, можно утверждать, что глобализация охватившая все регионы и секторы мирового хозяйства, принципиально изменяет соотношение между внешними и внутренними факторами развития национальных хозяйств в пользу первых. Ни одно государство не в состоянии рационально формировать и реализовывать экономическую стратегию развития, не учитывая процессы, происходящие в мировом хозяйстве.

Диссертант анализируя труды американского исследователя международных экономических отношений Дж. Гаррета, выделяет три основных механизма глобализации мировой экономики, к которым он относит:

- 1) растущую конкуренцию в мировой торговле;
- 2) становление многонационального характера производства вследствие стремления производителей увеличить собственную прибыль за счет перемещения производственных мощностей в другие страны;
- 3) международную интеграцию финансовых рынков [4.стр. 145-146].

Процессы транснационализации в мировой экономике находят свое воплощение в создании и деятельности транснациональных корпораций реального и финансового секторов.

Рассуждая о позитивных последствиях глобализации, автор разделяет позицию В. Медведева и утверждает, что открытость экономики, включение в процесс глобализации является одним из ключевых факторов ускоренного экономического роста. Страны, которые пошли по пути большой открытости экономики, достигли экономических достижений [5. стр. 6-9].

Диссертант считает, что повышение темпов экономического роста в странах, активно участвующих в глобализационных процессах, объясняется действием многих факторов, среди которых можно выделить следующие:

- углубление международного разделения труда и специализации производства, что позволяет более эффективно использовать ресурсы;
- использование эффекта экономии на масштабах при организации крупносерийного производства, ориентированного на весь мировой рынок;
- усиление конкурентной борьбы, стимулирующей повышение эффективности производства, внедрение и распространение новых технологий;
- расширение финансовой базы для осуществления инвестиций путем формирования мирового финансового рынка и возрастания международной мобильности капиталов.

Таким образом, глобализация мировой экономики создает реальные проблемы для многих стран, усиливая некоторые негативные тенденции, характерные для рыночной экономики в целом. Однако глобализация представляет собой объективный, необратимый процесс, развивающийся в соответствии с определенными закономерностями. Борьбаться с глобализацией - все равно, что пытаться остановить прогресс

[6.стр.20]. Знание глобализационных процессов является необходимой предпосылкой для этого [7. стр.34-41].

Опыт развития научно-кадрового потенциала, накопленный в ведущих зарубежных странах в условиях глобализации мировой экономики, весьма актуален для современной Украины с точки зрения построения модели инновационного развития научно-кадрового потенциала. Автор считает, изучив этот опыт, можно четко определить:

А) что в этой деятельности применимо в различных украинских организациях?;

Б) что способно дать реальный экономический эффект?;

В) что является только прерогативой зарубежного менеджмента?

Общепризнанно, что самый лучший мировой опыт инновационного развития научно-кадрового потенциала накоплен в западноевропейских, американских и японских организациях. Результатом этого явилась одна из наиболее высоких в мире производительность труда, высочайшее качество инновационных продуктов, мировое лидерство в производстве продукции высоких технологий. В указанных странах большой по объему валовой внутренний продукт государств. Например, успехи японских организаций не ограничиваются рамками национальной экономики. Передовой японский опыт инновационного развития научно-кадрового потенциала перенимают прежде всего страны, в которых расположены дочерние компании крупнейших японских организаций по производству электронной техники и автогигантов. Это, в первую очередь, страны Юго-Восточной Азии-Малайзия, Таиланд, Сингапур, Тайвань. Дочерняя фирма по производству автомобилей «Ниссан», расположенная в Англии, стала первой на Британских островах применять передовые японские правила инновационного развития кадрового потенциала организации [8.стр.67-71]. Диссертант разделяет точку зрения российского ученого Е.В. Егорова и считает, что экономическое чудо Китая, происшедшее в последние годы, также во многом стало возможным благодаря внедрению в практику японского опыта [9.стр. 93].

Опережающие темпы роста затрат на научно-исследовательские и опытно-конструкторские разработки (НИОКР) в Китае и Индии приведут к концу 2020 года к существенному сближению их показателей с показателями развитых стран. При сохранении современных тенденций они существенно опередят Россию. Уже в настоящее время по отдельным направлениям Южная Корея, Китай, Индия перешли от «догоняющего» развития к «лидирующему».

По современным оценкам, внутринациональные и международные кооперированные поставки достигают 50-60% стоимости промышленной продукции индустриальных стран. Более 30% товарооборота между этими государствами приходится на взаимные поставки в порядке кооперации, играющей заметную и все возрастающую

роль в экспорте ряда развивающихся стран, в том числе таких крупных, как Индия, Бразилия, Мексика.

В настоящее время вопросы привлечения инвестиций в научную сферу и развитие научно - кадрового потенциала рассматриваются на всех уровнях государственного управления и власти в Российской Федерации, которая является стратегическим партнером Украины. Настоящий факт обусловлен приоритетами национально-государственного развития страны. «Нам нужны конкретные шаги, направленные на повышение эффективности инновационной политики», - такую задачу поставил Президент России В. Путин в своем послании Федеральному собранию [10].

Для примера скажем, что в США доля грантового финансирования развития научно - кадрового потенциала составляет более четверти всех выделяемых средств, а в Европе этот показатель планируется довести до 20% [11.стр.186]. В Украине же, все куда скромнее.

Диссертант убеждена, для устойчивого инновационного развития отечественной экономики и развития научно - кадрового потенциала необходимо иметь систему гибких финансовых механизмов, которые обеспечивали бы ресурсную подпитку наиболее квалифицированных исследовательских коллективов и «продвинутых» фирм, а также позволяли существенно сократить путь от рождения научной идеи до ее практического воплощения. Это, по нашему мнению, является принципиально важным в настоящее время для экономики страны.

На наш взгляд, основой совершенствования системы должно стать конкурсное финансирование инновационных проектов через сеть специализированных фондов. Для решения поставленных задач по созданию благоприятных условий, на наш взгляд, необходимо предпринять следующие меры для привлечения инвестиций в развитие научно - кадрового потенциала.

К ним диссертант относит следующие:

- снижение социального налога для инновационных предприятий;
- внесение в расходную часть научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ, включая и те, что выполнены за пять лет до этого;
- использование налоговых льгот по налогу на прибыль (от 30 - 50%), если она вкладывается в развитие производства;
- усовершенствование системы банковского кредитования предприятий наукоемких производств;
- предоставление государственных субсидий и грантов для научных организаций, лабораторий, учебных заведений и предприятий, занимающихся перспективными научными разработками;
- освобождение от налогообложения вложенных частным бизнесом денег в образование и науку.

Диссертант полагает еще одной задачей в реализации стратегии инвестирования в науку и развитие научно - кадрового потенциала является обеспечение условий для привлечения в венчурную индустрию капиталов и, соответственно, создание полноценной венчурной инфраструктуры, которая могла бы дать дальнейший импульс в развитии украинского малого и среднего бизнеса, который уже в свою очередь дал бы толчок к дальнейшему развитию экономики в целом.

Другим существенным аспектом в решении проблем инвестирования в науку и развитие научно - кадрового потенциала должно стать повышенное внимание к подготовке и совершенствованию кадровых ресурсов для субъектов экономических, научно-производственных систем, государственных региональных органов власти и управления, непосредственным образом осваивающих инвестиционные ресурсы национальной экономики, в том числе и сфере высоких технологий и инновационной деятельности.

Говоря об инвестиционной деятельности, мы подразумеваем при этом любые формы вложения капитала, а в рамках теории «человеческого капитала» можно сделать вывод о том, что человеческие ресурсы служат основой, без которой невозможно никакое экономическое и социальное развитие общества. Поэтому нами признается, что подготовка научно кадрового - потенциала и его эффективное использование является тем ресурсом страны, который позволяет обеспечить модернизационный характер социально-экономических процессов.

Английский ученый Бауман считает, что сложившаяся ситуация недостатка инвестиций в развитие научно - кадрового потенциала чревата потерей перспектив роста национальной конкурентоспособности на мировых рынках наукоемкой продукции, необратимым отставанием от ведущих мировых держав при переходе к постиндустриальному укладу экономики. Модернизация экономики на базе отечественных технологий требует значительного роста инвестиции в развитие научно - кадрового потенциала [12.стр.188]. Исходя из выше изложенного считаем, что только в разработку технологий Украине необходимо вкладывать не менее 5% ВВП в течение 5 лет.

Автор уверен, скорейшее решение вопросов, связанных с финансированием отечественной науки и развития научно - кадрового потенциала будет способствовать устойчивому экономическому росту и позволит обеспечить благоприятные условия как для отдельных отраслей и предприятий, так и для всей национальной экономики в целом, в условиях международной интеграции и конкуренции на мировом рынке. При этом прогресс общества во многом определяется эффективностью профессиональной подготовки и системой управления кадрами для всех отраслей экономики, включая научно-техническую и инновационную сферы.

Для современной Украины такой опыт тоже весьма интересен, даже хотя бы потому, что Германия, Франция, США, Япония являются нашим экономическим

М.М.Король: Зарубежный опыт развития научно-кадрового потенциала в условиях глобализации мировой экономики

партнерами. А, например Япония находится в худших, чем Украина, условиях (островное государство, недостаток собственных полезных ископаемых, высочайшая плотность населения, отсутствие свободных территорий и т.д.). Поэтому целесообразно, как мы считаем, применить опыт украинско – китайского сотрудничества по сдаче в аренду украинских территории для ведения сельскохозяйственного производства китайскими гражданами.

Отправным моментом в оценке возможностей построения модели инновационного развития научно-кадрового потенциала в японских организациях является и то, что японская организация - это не только хозяйственная единица, но и в значительной мере социальная организация. Каждая организация имеет собственную корпоративную философию, упор в которой делается на такие понятия, как искренность, гармония, сотрудничество, вклад в улучшение жизни общества. В основе подхода к инновационному развитию научно-кадрового потенциала в японских организациях лежит прежде всего возведенное в абсолют понимание того, что это область человеческой деятельности, в рамках которой реализуются все намеченные цели создания материальных и духовных ценностей.

К основным факторам, определяющим престиж любой производственной организации в Японии, относятся ее правовой статус, контролируемая доля рынка, членство на бирже и корпоративная философия. Они являются более существенными, чем цена акций или уровень прибыльности, так как престиж организации обуславливает ее доступ к внешним финансовым источникам, возможности привлечения человеческих ресурсов с высоким потенциалом.

Считаем, что во главу инновационного развития научно-кадрового потенциала ставится не сиюминутная выгода и даже не высокие экономические конечные результаты, а именно положительный имидж организации, который будет позже работать на высокие результаты деятельности. Такой положительный имидж, престиж организации, в свою очередь, позволит привлекать все новые и новые высококлассные людские ресурсы. По нашему мнению, именно такая расстановка приоритетов должна быть актуальной для Украины. Не секрет, что многие отечественные предпринимательские и научные структуры все еще продолжают ставить на первый план в своей деятельности только получение чисто экономической выгоды, по сути не заботясь о завтрашнем дне своего бизнеса. Примером к тому является факт значительного уменьшения числа мест бюджетного финансирования Ужгородского национального университета, что на наш взгляд, несколько подрывает его высокий статус.

Автор статьи считает, что именно инновационное развитие научно-кадрового потенциала в условиях глобализации мировой экономики всегда оставалось и остается одной из самых важных проблем построения деятельности абсолютно любой организации. Поэтому правильное, логичное и четкое решение проблем инновацион-

ного развития научно-кадрового потенциала требует профессионального владения основами менеджмента.

Корпоративная философия находит отражение в иерархической структуре организации, системе постановки науки, внедрения ее разработок, труда, производства и управления. В отличие от традиционных принципов, направленных на обеспечение прибыльности хозяйственной единицы (формализация, специализация и разделение труда), при построении систем постановки деятельности в японских организациях ориентируются, в первую очередь, на неформальность, гибкость и кооперацию [13. стр. 34-35].

Для инновационного развития научно-кадрового потенциала передовых западноевропейских, американских и японских организаций характерен учет общественно-политических и структурно-функциональных аспектов. В конкретном вопросе диссертант полностью согласна с точкой зрения Сергеева П.В [14. стр.98-101], которая считает, что здесь необходимо добавить такой немаловажный аспект как совершенствование управленческой деятельности.

При этом общественно-политические аспекты инновационного развития научно-кадрового потенциала раскрывают социальную природу и обусловленность государственного управления обществом и его интересами во внутренних и международных отношениях. Структурно-функциональные аспекты инновационного развития научно-кадрового потенциала западноевропейских и прежде всего германских и французских, американских и японских организаций, в свою очередь, определяют состав системы управления в конкретном хозяйственном звене, ее целевое предназначение и порядок функционирования в процессе реальной деятельности. Диссертант полагает совершенствование управленческой деятельности руководителя детерминирует сам характер этой деятельности и построение в рамках установленной в организации системы управления.

Именно комплексный подход, считает Ломакин В.К., к учету опыта американских, немецких, японских и некоторых российских организаций в обеспечении инновационного развития научно-кадрового потенциала и роли руководителя в этом процессе также представляется весьма актуальным для украинского практического менеджмента [15.стр.427-429].

Как нам кажется, здесь следует особо подчеркнуть, что при командно-административной системе управления экономикой в СССР широкое распространение получил авторитарный стиль руководства трудовыми коллективами, в различных сферах деятельности. Но переход к рыночной экономике, процессы демократизации всей общественной жизни в стране, расширение сфер бизнеса, возникновение и развитие различных форм хозяйствования, включая негосударственные, настоятельно потребовали коренного изменения стиля руководства при обеспечении инновационного развития научно-кадрового потенциала организации. Работа руководителей

М.М.Король: Зарубежный опыт развития научно-кадрового потенциала в условиях глобализации мировой экономики

действующих субъектов стала строиться на принципах демократии. В то же время авторитаризм в руководстве трудовыми коллективами настолько крепко пустил корни, что в одночасье освободиться от его пагубного влияния практически невозможно. В этой ситуации необходимым для Украины становится обучение и воспитание руководителей нового поколения, новой формации, способных работать в условиях глобализации мировой экономики и демократии [16. стр. 14-25].

Остапенко Ю.М. пишет, что западноевропейский, американский и японский стиль инновационного развития научно-кадрового потенциала организации базируется на убеждении, а не на принуждении работников [17.стр.279]. Рассуждая на эту тему диссертант приходит к выводу о том, что управленческая деятельность руководителя состоит в реализации им аналитико-конструктивных, деятельно-регулятивных, коммуникативных и оценочно-корректировочных функций, обеспечивающих эффективное воздействие на подчиненных и коллективы для гарантированного выполнения стоящих перед ними производственных задач. Сущность этой деятельности заключается в создании в коллективах мотивированных отношений в целях наиболее успешного решения всех видов таких задач. Мотивированные отношения выражаются в гармонии взаимодействия всех членов трудовых коллективов. При этом руководитель не выделяет себя из массы подчиненных, его задача - не руководить работой, которую выполняют другие, а способствовать взаимодействию сотрудников, оказывать им необходимую поддержку и помощь, формировать гармоничные отношения между работниками организации.

Западноевропейского, американского и японского работника оценивают не по индивидуальной выработке, а по вкладу в работу коллектива и в совокупную производительность труда всей организации. Важными критериями оценки здесь считаются отношение к труду, аккуратность и пунктуальность, взаимодействие с коллегами, умение работать в команде единомышленников, нацеленность на выполнение производственных программ [18. стр. 311].

Диссертант обращает внимание на особый интерес к японскому опыту инновационного развития научно-кадрового потенциала организации, касающийся мобилизации и использования человеческого фактора, признаваемого в этих странах одним из важнейших ресурсов и факторов эффективного производства.

К числу основных специфических особенностей инновационного развития научно-кадрового потенциала организации в западноевропейских странах, США и Японии, оказывающих непосредственное влияние на максимальную мобилизацию человеческого ресурса, Веснин В.Р. относит: пожизненный наем, оплату труда в соответствии с выслугой лет, профсоюзы, внутрифирменный рынок рабочей силы, внутрифирменное производственное обучение, ротацию системы коллективного подряда и коллективного принятия решений, внутрифирменное социальное обеспечение [19. стр. 405-407]. По нашему мнению такого рода вывод абсолютно верным, однако

полагает, что указанный перечень необходимо дополнить еще тезисом о системе совместных консультаций рабочих и предпринимателей, их обучении, а также организации разного рода кружков контроля качества.

Эффективность инновационного развития научно-кадрового потенциала организации тесно связана с умением руководителей рационально организовать, регулировать и контролировать всю деятельность конкретного коллектива.

Автор выделяет критерии, на его взгляд характеризующие процессы инновационного развития научно-кадрового потенциала в условиях глобализации мировой экономики, необходимые для построения соответствующей модели:

- качество планирования;
- качество работы руководителей по подбору, расстановке и обучению кадров;
- качество организации управленческой деятельности руководителей;
- качество контроля;
- качество учета и отчетности.

В западноевропейской, американской и японской теории инновационного развития научно-кадрового потенциала организации выделяют семь основных групп качеств специалиста, определяющих его значимость для организации:

- умение проявлять качества лидера, необходимые в общении с подчиненными;
- умение ориентироваться в конфликтных ситуациях и правильно их решать;
- умение получать и обрабатывать нужную информацию, оценивать, сравнивать и усваивать ее;
- умение принимать решения в неопределенных ситуациях;
- умение распоряжаться своим временем, распределять работу между подчиненными, давать им необходимые полномочия, оперативно принимать организационные решения;
- умение проявлять деловые качества предпринимателя: ставить перспективные цели, использовать благоприятные возможности, вовремя изменять организационную структуру предприятия;
- умение практически оценивать вероятные последствия своих решений, учиться на своих ошибках [20. Стр.201-203].

Полностью соглашаясь с данной мотивацией считаем, что немаловажным является на наш взгляд еще одна основная группа качеств специалиста, определяющих его значимость для организации. Это умение общаться на формальной и неформальной основах и эффективно взаимодействовать с коллегами, равными по должности.

Отметим, что в настоящее время в западноевропейских, американских и японских организациях обычно существует два уровня формирования и реализации модели инновационного развития научно-кадрового потенциала, а именно:

1. Уровень организации.
2. Индивидуальный уровень [21. стр. 84].

Выводы

Анализ зарубежного опыта позволяет сделать вывод о том, что движущая сила глобализации - развитие научно-кадрового потенциала, прогресс технологических инноваций, что наиболее зримо проявляется в модификации транспорта и связи, сектора информации и телекоммуникаций, создает невиданные ранее возможности для быстрого и малозатратного трансграничного перемещения товаров, услуг, финансовых средств, идей и информационных продуктов. Появление новых информационных и коммуникационных технологий проявилось в развитии быстродействующей компьютерной техники, оптико-волоконных технологий передачи сигналов, спутниковой и мобильной телефонной связи, кибернетики, сетевых технологий, цифровых технологий кодирования, новых поколений телевизионных технологий, компактных электронных устройств, создании глобальной сети Интернет и появлении других технических достижений. Принципиально новые возможности, открытые благодаря новациям в сфере информационных и коммуникационных технологий, позволяют говорить о настоящей информационно-инновационной, основанной на знаниях революции, стимулирующей развитие процессов глобализации. Согласно имеющимся расчетам и оценкам, за последние 5-10 лет общий объем существующей информации в мире удваивался каждые полтора года; это стали называть законом Мура (по имени человека, впервые обнаружившего эту тенденцию)[22.стр.149].

Рациональное использование научных и кадровых ресурсов, а также инновационное развитие научно-кадрового потенциала жестко увязаны с необходимостью формирования новых подходов к управлению персоналом, разработкой новых технологий и методов его совершенствования. Исследуя, изучая и перенимая передовой опыт крупных зарубежных государств, Украине целесообразно использовать его исключительно с целью наращивания отечественного научно-кадрового потенциала.

Литература

- [1] Загладина Н. Глобальное информационное общество и страны СНГ. // Мировая экономика и международные отношения. 2005. № 7. - С. 15.
- [2] Загладина Н. Глобальное информационное общество и страны СНГ. // Мировая экономика и международные отношения. 2005. № 7. - С. 39-40.
- [3] Севрюков А.П. Хищения имущества: криминологический и социальный аспекты. М.: Приор. 2011. - С. 43.
- [4] Глобализация мировых рынков и мирового хозяйства. Учебное пособие. / Под ред.М.Н. Осьмовой. М.: ИНФРА 2011. - С. 145-146.
- [5] Медведев В. Глобальная экономика: тенденции и противостояния. // Мировая экономика и международные отношения. 2004. № 2. - С. 6-9.

- [6] Миклашевская Н.А., Холопов А.В. Международная экономика. / Под ред. А.В. Сидоровича. М.: Дело и Сервис. 2011.- С. 20.
- [7] Загладина Н. Глобальное информационное общество и страны СНГ. // Мировая экономика и международные отношения. 2005. № 7. - С. 34-41
- [8] Вотякова И.В. Опыт развития научно-кадрового потенциала в Японии. // Проблемы теории и практики управления. 2010. № 4. - С. 67-71.
- [9] Егоров Е.В. Менеджмент. М.: Издательство московского университета. 2007. С. 93.
- [10] Послание Президента России Федеральному собранию. // Интернет-портал Regional Daily News. 12 декабря 2012 год.
- [11] Бауман А. Глобализация. Последствия для человека и общества. / Пер. с англ. М.: Изд-во «Весь мир». 2012.- С. 186.
- [12] Бауман А. Глобализация. Последствия для человека и общества. / Пер. с англ. М.: Издательство «Весь мир». 2012. - С. 188.
- [13] Юревич А.В., Цапенко И.П. Глобализация современной науки. / Логос. № 6 (51) 2009.- С. 34-35.
- [14] Сергеев П.В. Мировое хозяйство и международные экономические отношения. М.: Юриспруденция. 2011.- С. 98-101.
- [15] Ломакин В.К. Мировая экономика. Учебник для ВУЗов. М.: ЮНИТИ-ДАНА. 2012. - С. 427-429.
- [16] Левашов В.К. Общество и глобализация. / Социологические исследования. №4 2005. - С. 14-25.
- [17] Остапеко Ю.М. Экономика труда. Учебное пособие. М.: ИНФРА М. 2009.- С. 279.
- [18] Борисов Е.В. Экономическая теория. М.: ВЛАДОС. 2012.- С. 311.
- [19] Веснин В.Р. Менеджмент. Учебник. М.: Проспект. 2012. - С. 405-407.
- [20] Грейсон Дж., О,Дейл К. Американский менеджмент на пороге 21 века. Пер. с англ. М.: Прогресс. 2000. - С. 201-203. Гурней Б. Введение в науку управления экономикой. Пер с франц. М.: Международные отношения. 2011. - С. 76; Вудкок М., Френсис Д. Раскрепощенный менеджер. М.: Известия. 2007. - С. 56-57.
- [21] Самперт Г. Рыночная экономика: гуманный путь. М.: Прогресс. 2009. - С. 84.
- [22] Глобализация мировых рынков и мирового хозяйства. Учебное пособие. / Под ред.М.Н. Осьмовой. М.: ИНФРА М. 2011.- С. 149.]