

ОСОБЛИВОСТІ ГЛОБАЛЬНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В РЕАЛІЗАЦІЇ КОНЦЕПТУАЛЬНИХ ДОКТРИН ЕКОНОМІКИ ЗНАНЬ

Анотація. Охарактеризовано терміни глобалізм та глобальний менеджмент. Розглянуто роль економіки знань у забезпеченні економічного зростання та обґрунтовано необхідність застосування знаннєвого ресурсу при реалізації антикризової стратегії.

Ключові слова: глобалізація, менеджмент, економіка знань, школи управління знаннями.

Постановка проблеми. В умовах глобальної фінансово-економічної кризи виникла потреба в перегляді існуючих та формуванні нових стратегічних напрямів розвитку економіки України, які включали б не лише утримання курсу на становлення інноваційної моделі розвитку, посилення взаємозв'язку освіти, науки й виробництва, а й посилення значущості інтелектуальної складової інноваційного потенціалу. Інтелектуальна активність стає не тільки елементом створення доданої вартості, а й елементом конкурентоспроможності та економічного розвитку. Докорінні зміни економічних і соціальних структур у ХХ-му столітті спричинили створення принципово нового глобального світового порядку та відповідної йому системи глобального менеджменту.

Аналіз останніх наукових досліджень і публікацій. Проблематика особливостей глобального менеджменту в реалізації концептуальних доктрин економіки знань знайшла відображення в економічній літературі. Наукове обґрунтування наведено у працях таких відомих учених як: Балашов Е.А., Білорус О. Г., Маринчева М., Пан Л.В., Федулова Л.І., Шишков Ю.В.

Метою даної доповіді є визначення особливостей глобального менеджменту та його причетність до реалізації концептуальних доктрин в області економіки знань.

Виклад основного матеріалу дослідження. До глобального менеджменту слід віднести започатковану у 1968р. Римським клубом систему глобального прогнозування, моделювання та програмування, ініційовану міжнародними організаціями, і передусім ООН. При розробці концепцій і моделей нового світового порядку Римський клуб виходив із деградації, дисфункціональності та неефективності існуючої світової системи і потреби термінових змін. Сучасне світове співтовариство повинно бути здатним до об'єднання зусиль з планування та управління заради безпеки й розвитку всіх людей (а не лише олігархічної частини людства) [5].

Особливо гостро сьогодні відчувається потреба у вивченні можливостей корпоративно-економічного глобалізму, що може дати відповідь на питання про спрямування процесів глобалізації. Представники сучасної української школи глобалізму вважають, що проблемна корпоративна складова у функціонуванні процесу глобалізації не була історично неминучою, а стала результатом зацікавленого силового спрямування процесів глобалізації з боку глобальних корпорацій і держав-глобалізаторів, які їх прикривають своїм міцним потенціалом. Ця корпоративна складова покликана зіпсувати національно-цивілізаційні форми держави та суспільства, систему національних економік і природної ринкової конкуренції заради глобальної інтеграції світового капіталізму та створення підконтрольної їм системи регіонально-

корпоративного і політично-координованого глобального ринку, що призведе до розвалу ординарних моделей демократичного правління [5].

Одним із напрямів загального процесу глобалізації є утворення системи глобального менеджменту, що за допомогою сучасних комунікаційних технологій витісняє звиклі національно-локальні системи менеджменту. Основи формування глобального менеджменту було закладено на Заході, так як там уже було створене відповідне соціальне замовлення. І концепція "центральної (глобальної) направленої системи" Р.Фолка, і концепції "human governance" та "geomangovernance" С.Медловіца виходять із того, що глобальний менеджмент об'єктивно неминучий [5]. Розвиток глобального менеджменту є неминучим виходячи з бажання людей все тримати під контролем з метою уникнення анархії і занепаду. Виходячи з цієї позиції - глобальний менеджмент є стійкою вимогою нової епохи [4;6].

Глобальне управління по своїй суті є політичним і стратегічним менеджментом. До його функцій належить формування та реалізація найзагальніших світових стратегічних рішень [1].

Єдино прийнятною й безальтернативною системою глобального менеджменту є ноосферний стратегічний менеджмент, що базується на ноосферній теорії і стратегії світового розвитку. Але, очевидно, що світ не може минути етап корпоративного глобалізму та корпоративного імперіалізму. Завдання полягає в тому, аби мінімізувати руйнівні кроки майбутніх глобальних перетворень [4].

На сучасному етапі розвитку теорії менеджменту знань існує три школи управління знаннями [3]. Перша школа вважає, що управління знаннями полягає у застосуванні інформаційних технологій (створенні комп'ютерних мереж, упровадженні групового програмного забезпечення та інших засобів комунікації). Представники другої школи в центр своєї уваги ставлять розвиток організаційного ноу-хау. Натомість третя школа перебуває на позиціях розвитку організаційної культури та впровадження командної роботи. Прихильники цього напрямку управління знаннями зосереджуються на аналізі людського потенціалу як основному носії знань в організації [1-3].

Позиції різних економічних шкіл щодо концептуальних положень регіонального менеджменту формування трудового потенціалу систематизовано на основі дослідження особливостей розвитку теоретичних підходів в табл. 1.1 [6].

Таблиця 1.1

Основні наукові школи менеджменту трудового потенціалу

Представники	Наукові школи
Ч.Бєбїдж, Г.Конїський, К.Маркс, Р.Оуєн, У.Петті, Ф.Прокопович, Д.Рїкардо, Г.Сковорода, А.Сміт, І.Франко.	Наукові школи, що передували появі наукового управління (до 1885 р.): аналізи, спостереження, заміна ручної праці, нормування, стимулювання.
К.Адамецький, Р.Вульф, Г.Емерсон, Ф.Тейлор, Ле Шательє, А.Файоль.	Школа наукового управління (з 1885 р. по 1920 р.): систематизація знання з управління працею, введення терміну «менеджмент», нових матеріальних стимулів підвищення продуктивності праці.
Л.Вальрас, Дж.Кейнс, В.Бейджхот, Ф.Лїст, А.Маршалл, Дж.Мїлль, В.Рошер, Ж.-Б.Сей, Г.Сїджуїк, І.Фїшер, Г.Форд.	Класична (адміністративна) школа (з 1920 р. по 1950 р.): теорія "Х"- матеріальні потреби, створення наукового фундаменту менеджменту, розробка теорій, принципів, функцій і методів менеджменту, системного підходу, проблем лїдерства і структур влади, адміністративний менеджмент, бюрократичний менеджмент, науковий менеджмент.

Р.Блейк, В.Василенко, У.Маслоу, Дж.Мутон, Г.Мюнстенберг, О'Доннел, С.Подолінський, М.Туган- Барановський, М.Фоллет.	Школа «людських стосунків» (з 1930 р. по 1950 р.): біхевіористська теорія: ранній біхевіоризм, біхевіористський науковий підхід, вияв і облік ролі відносин в малих групах, вивчення неформальної структури організації, створення оптимального психологічного клімату - теорія “У” - творчі задатки, делегування відповідальності – управлінська «сітка».
В.Бассов, Г.Беккер, М.Блауг, Дж.Брейсон, Л.Вальрас, Й.Вейс, Б.Вейсброд, Ф.Велч, М.Вудхолл, В.Гейл, М.Дезлі, М.Дороніна, Р.Капелюшников, Р.Лукас, Д.Макгрегор, А.Маршалл, Я.Мінсер, Т.Стюарт, В.Томас, І.Фішер, М.Фрідмен, Ф.Херцберг, С.Шіллер, Т.Шульц.	Школа поведінських наук (1950 р. і до нашого часу): системна та ситуаційна теорії. Відокремлення управління від власності, планування, менеджмент людських ресурсів, теорія «людського капіталу», сучасна школа поведінських наук, ієрархії потреб і задоволення працею - теорія “Z”.
Д.Богиця, О.Грішнова, М.Долішній, П.Друкер, Т.Заяць, С.Злупко, Л.Кривенко, Е.Лібанова, О.Сологуб, С.Струмлінін.	«Емпірична» школа (1950 р. і до нашого часу): збір і обробка матеріалів практики, розробка рекомендацій, вивчення змісту праці та функцій керівників, розробка концепції цільового управління.
С.Бородаєвський, Л.Едвінсон, М.Левитський, Б.Маргос, М.Мелоун, С.Піріжков, Т.Стіворт, Л.Туроу.	Школа «соціальних систем» (1950 р. і до нашого часу): дослідження найбільш загальних форм організації як соціотехнічної системи, розробка проблем конфліктології.
Р.Акофф, Л.Берталанфі, Б.Голдберг, Р.Калман, Ф.Клейн, В.Леонтєв, К.Б.Люс, Дж.Форстер.	Школа кількісного підходу, або «нова» школа (1950 р. і до нашого часу): розробка методів математичного моделювання і управління, алгоритмів розробки оптимальних рішень, вивчення систем.

Основою ефективного практичного застосування концепції управління знаннями стали організації-самоучки (learning organizations). Їх кількість невпинно зростає як у світі загалом, так і в Україні зокрема. Організація, що самонавчається, припускає, що навчання – не звичайне сумування знань, а свідомий розвиток умінь їх застосовувати. Головне її завдання – не тільки вчитися, а й використовувати знання для виробництва конкурентоспроможних товарів та послуг [1-3].

Світовий досвід показує, що економічні реформи можуть бути ефективними тільки при умові, що до їх здійснення залучено все суспільство або більшу його частину. Якщо ж значні групи населення не мають можливості адекватно використовувати надані ринковою демократією можливості, це підвищує показники безробіття і погіршує добробут населення, суспільство зазнає втрат людського потенціалу і стикається з нерівністю можливостей. В більшості країн у процесі здійснення радикальних економічних змін перевага надається продуктивним секторам економіки порівняно із соціальною сферою. Та сучасна економіка може бути ефективною тільки за умови існування високопродуктивного трудового потенціалу. Втрата позицій в сфері трудового потенціалу свідчить і про втрату можливостей

зміцнення конкурентоспроможності. Соціальні пріоритети особливо необхідно враховувати саме в кризові періоди, як це було, наприклад, у США в роки Великої депресії, коли уряд прийняв низку законодавчих актів щодо безробіття та страхування і започаткував сучасну систему соціального захисту. У Німеччині після Другої світової війни було застосовано заходи з покращення соціального та економічного становища населення і закладено основи розвитку соціально-орієнтованої економіки [1; 2].

Висновок. Роль вищого менеджменту організації в управлінні знаннями полягає в створенні атмосфери сприяння співробітництву й обміну знаннями, розміщенню пріоритетів відносно галузей, що найбільше потребують обміну знань, забезпеченні персоналу електронним інструментарієм, потрібним для обміну знаннями, і винагороді тих, хто робить свій внесок у розповсюдження важливої інформації.

Найвища конкурентоспроможність економіки досягається в тих країнах, де всі гілки влади, навчальні заклади, промисловість і людський потенціал працюють у взаємодії один з одним. Багато урядів прагнуть сприяти сталому економічному зростанню, вкладаючи суттєві кошти в національну інформаційну інфраструктуру, в інформаційні технології і людський капітал.

Державі необхідно забезпечувати дієвість законів про інтелектуальну власність, сформуванню стабільну інформаційну інфраструктуру й інвестувати в освіту і професійне навчання для підготовки кваліфікованих фахівців.

Література

1. Балашов Е. А. Менеджмент знаний: подход к внедрению // – [Електронний ресурс] – Режим доступу: – // http://www.kmtec.ru/publications/library/select/mengm_knowg_podh_integr.shtml.
2. Мариничева М. Управление знаниями: первые шаги // Технологии менеджмента знаний //– [Електронний ресурс] – Режим доступу: – // http://www.kmtec.ru/publications/library/select/km_first_step.shtml.
3. Пан Л. В. Знання як стратегічний актив організації // Тези доповіді на всеукраїнській науково-практичній конференції «Сучасні проблеми економіки підприємства». – Дніпропетровськ: ІВЦ «Видавництво "Наука та освіта"», 2008. - Т. 2.
4. Федулова Л. І. Сучасні концепції менеджменту. – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 536 с.
5. Білорус О. Г. Економічна система глобалізму. К., 2009.
6. Шишков Ю. В. О некоторых противоречиях глобализации. М.: Новый век, 2009. С.35.

Summary. Terms are described глобалізм and global management. The role of economy of knowledge is considered in providing of the economy growing and the necessity of application of знаннєвого resource is reasonable during realization of антикризової strategy.

Keywords: globalization, management, knowledge economy, knowledge management school.

Стаття надійшла до редакції 23.02.2011