

та змісту праці. Він повинен забезпечувати формування професійних компетенцій та ротацию кадрів не лише всередині окремих підрозділів підприємства, але й між ними. Такий механізм управління має враховувати потреби організації, її стратегічні цілі та забезпечувати оптимальне використання кадрового потенціалу для досягнення організаційних успіхів.

Список використаної літератури:

1. Ігнат'єва І. А. & Сидоренко Т. М. Підходи щодо формування та розвитку кадрового потенціалу підприємства. *Економіка. Фінанси. Право*. 2013. № 5. С. 52-54.
2. Паршина О. А. Формування методики оцінки стратегії розвитку кадрового потенціалу підприємства. *Академічний огляд*. 2014. № 2. С. 70-76.

*Пилипенко Г. М., д.е.н., професор,
професор кафедри туризму та економіки підприємства,
Національний технічний університет «Дніпровська політехніка», м. Дніпро*

*Герасименко Т. В., к. геолог.-мін.н., доцент,
доцент кафедри туризму та економіки підприємства,
Національний технічний університет «Дніпровська політехніка», м. Дніпро*

ТРАНСФОРМАЦІЇ ГЛОБАЛЬНОГО СЕРЕДОВИЩА ФУНКЦІОНУВАННЯ МІЖНАРОДНОГО БІЗНЕСУ

Сучасні реалії соціально-економічного розвитку кардинальним чином змінюють глобальне середовище функціонування міжнародного бізнесу. Розширення можливостей для економічного зростання завдяки досягненням науково-технічної революції другої половини ХХ ст. трансформувало усю систему інститутів, пов'язаних із поглибленням міжнародного поділу праці, спеціалізацією та кооперацією окремих країн, регіонів та транснаціональних корпорацій. Останні починають змінювати свої стратегії, намагаючись використати нові реалії для максимізації прибутковості.

З другої половини ХХ ст. у світовій практиці утвердилася модель ведення бізнесу, згідно якої процес виробництва поділявся на стадії, кожна з яких відповідала окремому технологічному завданню, яке виконували економічні суб'єкти різних країн, долучаючи вартість до кінцевої продукції. Ця модель отримала назву «глобальних ланцюгів створення вартості». Як правило, головна компанія залишала за собою у країні походження ті стадії виробничого процесу, які продукували найбільшу додану вартість, і виводила в інші країни менш продуктивні стадії, керуючись принципом дешевизни робочої сили і доступу до джерел природних ресурсів. Початок ХХІ ст. змінив ситуацію: модель «глобальних ланцюгів створення вартості» почала змінюючись на нову, що демонструє обернену тенденцію, коли більшість корпорацій повертають складові глобального ланцюга створення вартості до себе на батьківщину. Все це видозмінює конфігурацію глобальних ринків і породжує нові форми конкурентної боротьби між провідними компаніями світу.

Основними причинами таких процесів є вплив наступних чинників:

1. Структурні трансформації, пов'язані з цифровізацією економіки. Поява нових технологій, таких як Інтернет речей, хмарні технології тощо, дозволяє компаніям працювати в глобальному просторі без фізичної присутності через доступ на ринки завдяки своїм ІТ-платформам і екосистемам місцевих партнерів.

2. Розвиток робототехніки, штучного інтелекту та використання 3D друку. Застосування роботів у виробництві дозволяє повністю автоматизувати процес збирання готових виробів, тому використання дешевої робочої сили третіх країн втрачає сенс. До подібного наслідку приводить і використання 3D-принтерів, які дозволяють виробляти різну продукцію на одному й тому ж самому обладнанні [1].

3. Зростання трансакційних витрат (особливо, пов'язаних із специфікацією та захистом інтелектуальної власності), а також трансакційних

ризиків геополітичного характеру. Дуже часто економічна діяльність ТНК наражається на проблеми недосконалості інституціонального середовища тих країн, до яких виводиться виробництво, що підвищує її витрати й ризики.

Все це змінює глобальне середовище функціонування сучасного бізнесу і детермінує його наближати своє виробництво до центрів прийняття виробничих й інноваційних рішень на противагу раніше розповсюдженій тенденції виводити його в країни з дешевими ресурсами.

Список використаної літератури:

1. Baldwin, R. and Ito, T. (2021), The smile curve: Evolving sources of value added in manufacturing. Canadian Journal of Economics/Revue canadienne d'économique, 54: 1842-1880. <https://doi.org/10.1111/caje.12555>.

*Пилипенко Ю. І., д.е.н., професор,
завідувач кафедри економічної теорії
та міжнародних економічних відносин,
Національний технічний університет «Дніпровська політехніка», м. Дніпро*

*Швець А.С.,
аспірант,
Національний технічний університет «Дніпровська політехніка», м. Дніпро*

ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ЯК ФАКТОР ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ

Сучасний економічний розвиток характеризується вирішальним впливом інноваційних чинників на соціально-економічні результати та конкурентоздатність суб'єктів господарювання як на рівні національних економічних систем, так і світової економіки у цілому. У свою чергу здатність ініціювати інноваційні зміни, розробляти та впроваджувати інноваційні продукти та технології багато у чому визначається якістю національного людського капіталу та людського капіталу окремого підприємства. Саме людський капітал