

Выводы. Предложенные меры позволяют создать синергетический эффект, ведущий к развитию системы менеджмента, способной эффективно управлять поведением СЭС, делает ее восприимчивой к саморегулированию и саморазвитию на основе принципа непрерывности процесса изменения суперпотенциала организации. Однако это возможно лишь при опережающем развитии персонала, которое должно включать в себя следующие компоненты: разработку целевой подсистемы переподготовки и обучения имеющихся кадров менеджмента, планирование потребности, мотивации и управление их карьерой, замены и введения в подсистему аппарата управления новых работников.

Источники и литература

1. Смирнов Э. А. Основы теории организации: Учебное пособие для вузов. – М.: Аудит, ЮНИТИ, 1998. – 375 с.
2. Василенко В.А. Менеджмент устойчивого развития предприятий. Монография. – К.: ЦУЛ, 2005. – 644 с.
3. Философия экономики: Учеб. пособие для высш. учебн. заведений. / Отв. ред. С.В. Синяков. К.: «Альтерпрес», 2002. – 384 с.
4. Пью Д., Хиксон Дж. Хрестоматия. Краткое изложение работ признанных авторитетов в теории и практике менеджмента. – М., 1992.
5. Кузнецов Ю.В. Проблемы теории и практики менеджмента. – СПб.: Изд-во С.-Петербург. ун-та, 1994. – 208 с.
6. Мочерный С. Синергетический подход в экономическом исследовании // Экономика Украины. – 2001. – № 5. – С. 44–51.
7. Єрохін С.А. Сучасні методологічні проблеми економічної науки. // Актуальні Проблеми Економіки. – 2002. – № 5. – С. 3-18.
8. Лігоненко Л.О. Антикризисне управління підприємством: теоретико-методологічні засади та практичний інструментарій. – К.: Київ. нац. торг.-екон. Ун-т, 2001. – 580 с.
9. Унковская Т.Е. Финансовое равновесие предприятия. – К.: Генеза, 1997. – 326с.
10. Човушян Э.О., Сидоров М.А. Управление риском и устойчивое развитие: Учеб. пособие, для экон. вузов. - М.: Изд-во РЭА им. Г.В. Плеханова, 1999. – 528 с.
11. Антикризисное управление: Учебник /Под ред. Э.М. Короткова. – М.: ИНФРА-М, 2001. – 432с.
12. Василенко В. А. Система диагностики устойчивого развития предприятий. // Культура народов Причерноморья. –2005. – № 66. – С.134-142.
13. Василенко В.А. Диагностика устойчивого развития предприятий. Монография – К.: ЦУЛ, 2005. – 187 с.

Желудковский Е.А., Вайсман Я.Э.

УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ КУРОРТНО-РЕКРЕАЦИОННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Характерной особенностью повсеместно дискутируемых, намечаемых и происходящих изменений во всех сферах человеческой деятельности является стремление к обеспечению устойчивого развития. Это объективно и естественно. Кризисы практически во всех сферах жизнедеятельности человека за счет безудержного использования всех видов земных ресурсов, ставят под угрозу наше будущее. Ведь не случайно настоящий этап развития в научной мысли получил название позднеиндустриального (late industrial), как завершающего современную (modern) индустриальную эпоху. Предвидевшим его мыслителям он выделялся по-разному и именовался ими то "царством человека" (Бюффон), то – "цефализацией" (Дан), то – "психозойской эрой" (Ле Конг), то – антропогенной эрой (Павлов) или ноосферой (Вернадский).

Немецкий философ У. Бек современную общественную систему определяет, как «ОБЩЕСТВО РИСКА». По его мнению, эта система зарождается в процессе эволюции индустриального общества при переходе на этап поздней (высокой) модернизации и, вслед за этим, к позднему индустриальному обществу. Он же, выделяя главную отличительную черту современной цивилизации, отмечает: «... средства жизнеобеспечения социальной системы функционируют таким образом, что превращаются в средства ее разрушения» [1].

Эти обстоятельства и заставили прогрессивную международную общественность и известны негосударственные международные организации, такие как Римский клуб (с его знаменитым трудом «Границы роста») и другие, положить начало новому подходу к преодолению отмеченных глобальных проблем, который получил название – концепция устойчивого развития (УР) (sustainable development). Эта концепция в значительной мере стала продолжением концепции ноосферы, сформулированной академиком В. Вернадским еще в первой половине XX века. Суть которой сводилась к обязательной согласованности экономического, экологического и человеческого развития таким образом, чтобы от поколения к поколению не уменьшались качество и безопасность жизни людей, не ухудшалось состояние окружающей среды и происходил социальный прогресс, который признает потребности каждого человека [2].

Поворотным пунктом в развитии теории УР стал доклад Всемирной Комиссии ООН по окружающей среде и развитию (Г.Х. Брунтланд) в 1987 году на тему: «Наше общее будущее», после чего эта теория стала широко известной и получило быстрое распространение в мире научной и политической общественности. В указанном докладе *устойчивое развитие определяется как развитие, удовлетворяющее потребности нынешних [поколений], не подвергая риску способность будущих поколений удовлетворять свои потребности* [3] и нейтрально по отношению к экономическому росту и

рыночной экономике. Здесь очень четко подчеркивается, что при устойчивом развитии удовлетворение жизненных потребностей нынешних поколений достигается в любом случае «не за счет лишения такой возможности будущих» [4]. Такой подход свидетельствует о социальной природе теории УР, именуемой часто теорией "стратегии человека".

Таким образом, прежняя модель экстенсивного развития, навязываемая "классической" наукой, развивавшейся по логике индустриальной социальной парадигмы, требовала экспансии во внешнюю среду и проведения различного рода существований за счет внешних ресурсов, тогда как УР, опираясь на постмодернизм неклассической философии, предлагает развитие за счет внутренних резервов.

Как отмечает академик К. Сытник: «Сегодня каждому обстоятельному ученому – ботанику, экологу или экономисту – понятно, что базовыми элементами устойчивого развития является рациональное использование ресурсов, сохранения окружающей среды и реализация инновационных проектов... Чтобы решить эти проблемы, нужно осмыслить современное состояние в Украине и выполнить требования Конференции ООН по окружающей среде и развитию (июнь 1992 года, Рио-де-Жанейро) относительно разработки Национальной стратегии перехода к устойчивому развитию, которая совместила бы в себе задание текущего реформирования экономики и в то же время заложила бы фундаменты идейно новой модели развития экономики и общества, основанной на принципах устойчивого развития» [5].

В соответствии с мировой практикой в основе преобразований должен быть процесс, идущий снизу вверх, а не сверху вниз (с участием гражданского общества, не со стороны государства и не из одного центра). Концепции УР, как правило, соответствует определенный тип политической реформы, элементы самоуправления, предполагающие внедрение практик «демократии участия». Так теория УР становится «методологией и нормативной целью, моделью планирования, стратегией управления предстоящих изменений» [6]. Эти изменения должны проходить во всех сферах жизнедеятельности человека на национальном и региональном уровнях, а также хозяйствующих субъектов всех видов собственности и организационно-правовых форм.

К сожалению, бурное развитие курортно-рекреационных (КР) территорий, в особенности на Южном берегу Крыма, в направлении застройки преимущественно жилыми домами под видом гостиниц и гостиничных комплексов, без учета сложившегося зонирования курорта и курортных местностей, размещения парков и парковых зон, невнимания со стороны государства к угасающей деятельности большинства КР предприятий (санаториев, пансионатов, домов отдыха и гостиниц) и их выраженная сезонность, резкое отставание общекурортной инфраструктуры, надвигающийся дефицит питьевой воды, ставят под угрозу дальнейшее существование всей КР индустрии, постепенно превращая известных городов – курортов южного берега в города у моря. Если попытаться проследить причину, то на первом плане выходит непрофессионализм принимаемых мер в стратегическом планировании и управлении не только территорий, но, прежде всего, стремление любыми путями распределить оставшиеся рекреационные ресурсы и землю в угоду текущим выгодам при полном отсутствии общественных институтов контроля за принимаемыми решениями. Это в полной мере касается и большинства КР предприятий, не способных в условиях развивающихся рыночных отношений найти свой рынок КР услуг.

В самом общем смысле под устойчивостью экономической системы понимается ее способность к продолжительному осуществлению своей деятельности [7], в тоже время устойчивость развития предприятия – это его способность к продолжительному осуществлению уставной деятельности на своем отраслевом рынке.

Практика свидетельствует, что устойчивость экономики, касается ли это отдельного предприятия, в целом всей страны или региона, отражает прочность и надежность ее элементов, вертикальных, горизонтальных и других связей внутри системы, способность выдерживать внутренние и внешние нагрузки. Но если экономика не развивается, то у нее резко сокращаются возможности для выживания, сопротивляемости и приспособляемости к внутренним и внешним угрозам (рискам). Таким образом, устойчивость и развитие остаются важнейшими характеристиками экономики как единой системы. В работе А. Кучерявого и др. [8] вводится понятие стратегической устойчивости предприятия, определяемой как результат его способности создавать, развивать и сохранять длительное время свои конкурентные преимущества на рынке покупателя в условиях ускоряющегося научно-технического прогресса и нарастающих проблем с природными ресурсами, а также антропогенного воздействия на экологию.

Хотя в аспекте обеспечения устойчивого развития предприятия обычно отмечают его устойчивость и экономическую безопасность предприятия. Вместе с тем устойчивость предприятия включает в себя ряд таких взаимосвязанных аспектов:

- постоянное обеспечение краткосрочной финансовой устойчивости через поддержание должного уровня ликвидности и платежеспособности предприятия;
- обеспечение среднесрочной устойчивости через поддержание должного уровня рентабельности по операциям предприятия;
- обеспечение долговременной устойчивости через долгосрочную организационную, инновационную и кадровую политику.

Что касается безопасности предприятия, в том числе экономической, то в этом направлении обычно рассматриваются вопросы преодоления кризисных ситуаций, имеющих обычно срочный характер. Поэтому в долгосрочном периоде для устойчивости предприятия целесообразно понятие «стратегической устойчивости».

Чтобы предприятие могло действовать неопределенно долго, преодолевая сопротивление внешних об-

стоятельств, оно должно успешно и постоянно решать следующие задачи:

- во-первых, обеспечивать эффективность своих текущих экономических контактов с потребителями, поставщиками и партнерами;
- во-вторых, защищать свои отношения с потребителями, поставщиками и партнерами от конкурентов;
- в-третьих, заботиться о своей способности к продолжению экономической деятельности в будущем.

С учетом изложенного, устойчивость КР предприятия, независимо от его величины и объемов обслуживания представляет собой способность к продолжительному осуществлению и развитию своей деятельности на сложившихся отраслевых рынках, в том числе туристских. Здесь для достижения устойчивости в условиях оказания основных и дополнительных услуг на первом месте всегда стоят вопросы их организации с издержками ниже средних по отрасли. При доходе, определяемом ограниченными производственными мощностями и финансовыми ресурсами, чем ниже издержки на услуги, тем выше прибыль КР предприятия, тем быстрее растут его активы, тем более оно оказывается защищенным от неблагоприятных воздействий извне.

Такое положение было основным буквально 15 – 20 лет назад вследствие хронической ненасыщенности КР услугами населения. При сбыте, гарантированном дефицитом, и производстве, защищенном от конкуренции эффектом масштаба, устойчивость в целом обеспечивалась устойчивой структурой его активов, которая затем поддерживалась путем минимизации удельной стоимости факторов производства, а также стоимости самого производства. Очень часто устойчивость предприятий КР отрасли обеспечивалась за счет ощутимых финансовых и иных вливаний различных социальных фондов и государства. Масштаб КР предприятия, в частности санаториев, пансионатов и гостиниц, служил хорошей предпосылкой для завоевания и сохранения лидерства в отрасли. В этом случае основные направления управления сводились к учету и контролю расхода ресурсов и предоставлению соответствующих услуг, выстраиванию системы мотивации персонала, операционному управлению производством и сбытом этих услуг для обеспечения заданных темпов их выпуска и реализации, которые не всегда определялись платежеспособным спросом. В силу медленности изменения запросов пользователей, схема наращивания запаса устойчивости отличалась статичностью и потому здесь основная задача сводилась, главным образом, к обеспечению его финансовой устойчивости.

Однако, с начала 90-х годов прошлого столетия ситуация в КР сфере изменилась коренным образом. «Ушла» социальная поддержка отрасли и начали доминировать различные концепции маркетинга, ориентированные на потребителя, формулируемые кратко как «производить только то, что можно продать». Все более становится очевидной необходимость «выживания», обновления концепций завоевания и сохранения лидерства на рынке, их привязки к процессам во внешней среде и, как следствие, невозможности сохранения успеха при следовании одним и тем же неизменным рецептам. Возросли потребности в научном прогнозе развития рынка КР услуг во всех его аспектах - поведения потребителей и поставщиков, конкуренции, тенденций научно-технического прогресса и других многочисленных факторов внешней среды и их влияния на положение КР предприятия. Масштаб производства услуг уже перестал быть достаточной гарантией лидерства в отрасли, которое все чаще оспаривается сравнительно небольшими КР предприятиями (к примеру, мини-гостиницами частного сектора). Серьезную проблему стали представлять ограниченность вех видов ресурсов, в том числе финансовых, материальных и нематериальных, человеческих, информационных и в особенности рекреационных, которые все чаще заявляют о себе ужесточением конкуренции за них. Постепенно на первое место в управлении выходит проблема построения стратегии, способной обеспечить КР предприятию устойчиво высокие показатели развития в условиях непрерывных изменений внешней среды.

Успешное решение перечисленных задач, как свидетельствует практика, позволяет КР предприятиям достигать конкурентоспособности и через нее постепенно накапливать свою устойчивость. Для конкурентоспособности вполне достаточно, чтобы по набору ключевых отраслевых факторов на продолжительных временных интервалах КР предприятие имело показатели лучшие, чем в среднем по отрасли, и чтобы эпизодические отставания его от конкурентов по этим факторам не были фатальными.

Здесь очень важно отметить, что область конкурентного превосходства может строиться на основе некоторого ключевого ресурса и ключевой компетенции предприятия. Ключевыми ресурсами КР предприятия может быть, прежде всего, рекреационный ресурс, рационально используемый им, затем его сотрудники (человеческий ресурс) и далее – материальные и нематериальные активы (репутация КР предприятия, а также реклама и его торговая марка – бренд, различные виды интеллектуальной собственности, обеспечивающие высокий уровень отдыха и курортного лечения).

В тоже время ключевые компетенции – это набор производственных, маркетинговых, управленческих и других технологий, знаний и умений, направленных на достижение конечного блага или услуги (основной или дополнительной) в рамках отдельного специалиста, подразделения и в целом всего КР предприятия.носителем ключевой компетенции может быть только человеческий ресурс КР предприятия. И ключевой ресурс и ключевая компетенция вместе с качеством предоставляемых услуг обеспечивают превосходство над конкурентами в производственной, маркетинговой и других видах основной и вспомогательной деятельности, создавая прочную экономическую безопасность в устойчивом развитии КР предприятия. Схематически это представлено на рис. 1.

Руководство КР предприятия в условиях неустойчивости (состояние противоположное устойчивости) обязано последовательно формировать и оптимально использовать изложенные ранее факторы и ресурсы, обеспечивая ими качество предоставляемых услуг, как степень удовлетворения потребностей потребителей (клиентов) - гостей и развивая компетенции всего КР предприятия под свою миссию и стратегиче-

ские задачи до тех пор, пока не добьется от них уникальности, способной обеспечить долговременное преимущество на отраслевом, или региональном рынке. Здесь преимущество определяется как относительное превосходство характеристик услуг (основных и преимущественно дополнительных) КР предприятия, его производственных и маркетинговых технологий по сравнению с его основными конкурентами. При этом КР предприятие может иметь паритет с конкурентами по другим параметрам и даже уступать им по третьим параметрам своей деятельности.

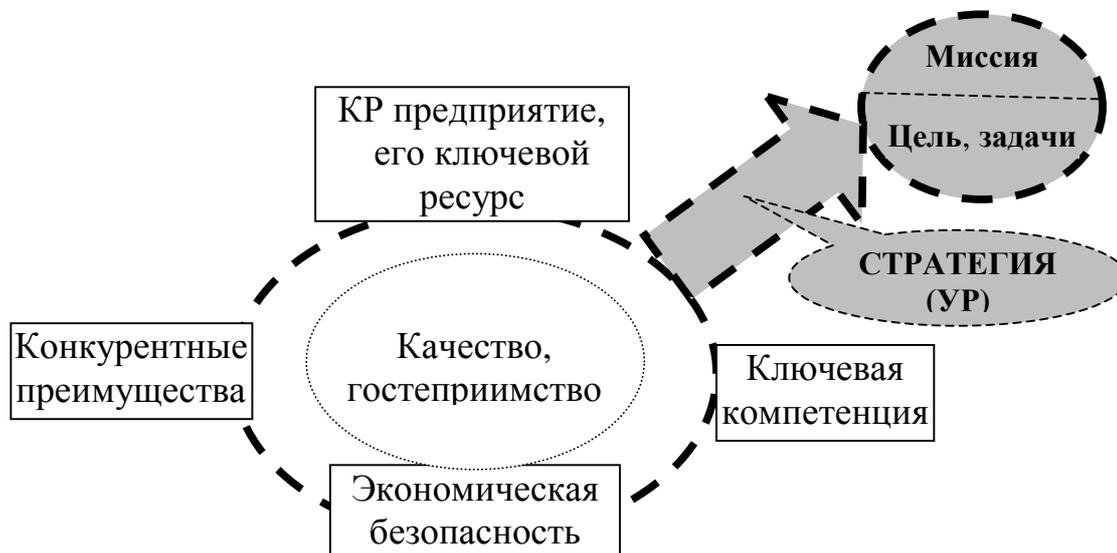


Рис.1. Структурная схема формирования устойчивого развития (УР) курортно-рекреационного (КР) предприятия

Другими словами, конкурентное преимущество в целом КР предприятия, определяется устойчивым, не мимолетным балансом относительных преимуществ и недостатков по сравнению с ближайшими конкурентами. Это означает, что в отрасли в любой момент времени может быть несколько устойчивых направлений конкурентного превосходства (преимуществ), каждая из которых базируется на своих ключевых ресурсах и ключевых компетенциях. Эти области изменяются со временем под воздействием макроэкономических, правовых, научно-технических и технологических изменений, а также способности отраслевых субъектов адаптироваться к ним.

В полном соответствии с теорией инновационного предпринимательства И. Шумпетера [9], как только большая часть КР предприятий в отрасли овладевают некоторой технологией, позволяющей им адаптироваться к новым условиям, исчезает конкурентное преимущество этого предприятия, которое адаптировалось к этим условиям первым. Создание и укрепление области стратегической устойчивости КР предприятия происходит через ее позиционирование в отрасли (регионе), наиболее полно раскрывающее ключевые компетенции и наиболее эффективно использующего свои ключевые ресурсы. Здесь особое место занимает компетентность, как составная часть компетенции, которая отражает область полномочий управляющего органа, либо должностного лица, а также знания, опыт в той или иной области [10]. Составляющие (факторы) компетентности следующие:

Приведенное позиционирование тесно связано с оптимальным выбором масштабов КР бизнеса. Его масштаб в этом случае должен соответствовать ширине продуктового спектра оказываемых услуг, с которым КР предприятие намерено добиваться конкурентного преимущества, а также ожидаемому спросу по всем позициям предоставляемой номенклатуры услуг на всех предполагаемых отраслевых рынках: гостеприимства, курортного лечения, туризма и пр., или иначе – общей емкости этих рынков.

Может случиться, что при наличии уникальных и устойчивых к копированию другими КР предприятиями ключевых компетенций конкретное КР предприятие может не иметь достаточных собственных ресурсов, чтобы позиционироваться на рынке наиболее эффективным образом. В этом случае его менеджмент должен найти бизнес - партнеров, которые предоставят ему необходимые ресурсы. Так закладываются основы к появлению ассоциаций, объединений, а в последующих и цепей гостеприимства. Естественно, что стоимость партнерских услуг должна быть учтена в калькуляцию для вынесения заключения о целесообразности такого партнерства.

Поскольку существует определенная связь между продукцией (услугами) и бизнес - единицами КР предприятия (ресторанами и барами, спортивными, развлекательными и лечебно-оздоровительными комплексами, деловыми центрами и пр.), возникает вопрос об оптимальном выборе таких бизнес – единиц, т.е. формирование системы эффективного менеджмента. Средние и крупные КР предприятия в этом случае должны стремиться к созданию полного комплекса обслуживания. В обязательном порядке включающего прием и размещение, питание и досуг (развлечения), при необходимости - курортное лечение, т.е. группы синергетически связанных бизнес - единиц, в которых возникнет эффект положительной синергии за счет совместного использования дорогостоящего оборудования, более полного использования сырья и матери-

лов, нематериальных активов, о которых упоминалось ранее, в том числе и рекламы, сбытовых каналов и т.д. Здесь без КР логистики и реинжиниринга бизнес-процессов в КР сфере не обойтись.

Крупные КР предприятие могут применять несвязанную диверсификацию в стремлении достичь си-



Рис. 2. Две петли факторов (внешних и внутренних) компетентности

нергетического эффекта за счет управленческих и материальных ресурсов, ослабляющих ее зависимость от состояния одной базовой отрасли. Из приведенного следует, что возможности развития связаны узами преемственности с существующими ключевыми компетенциями. Поэтому при каждом изменении направлений бизнеса и его масштабов КР предприятие, его руководство, должно следить за тем, чтобы его ключевые компетенции были напрямую связаны конкурентными преимуществами и в ходе всех модификаций не снижались или достаточно быстро восстанавливались, чтобы это КР предприятие и далее сохраняла свои способности к развитию.

Центральным звеном в обеспечении устойчивого развития КР предприятие является качество оказываемых услуг (основных и дополнительных). Это наиболее ответственный и самый трудоемкий параметр деятельности любого КР предприятия, который может быть обеспечен совершенно иным - ресурсным подходом к персоналу. В конце 70-х годов вместо понятия «управление персоналом» экономическая наука перешла к понятию «управление человеческим ресурсом»[11], что фактически означало значительное расширение функций кадровых служб предприятий. Наглядно это подтверждает таблица 1.

Таблица 1. Особенности управления персоналом и управления человеческими ресурсами

Управление персоналом	Управление человеческими ресурсами
Вертикальное управление подчиненными	Горизонтальное управление подчиненными
Централизованная кадровая функция	Децентрализованная кадровая функция
Цель: обеспечение наличие нужных людей в нужных местах и в нужное время	Цель: совмещение имеющихся человеческих ресурсов, квалификации и потенциала со стратегией и целями организации
Кадровое планирование: следствие производственного плана и реакция на него; нацелено на достижение компромисса между экономическими и социальными партнерами	Планирование человеческих ресурсов: интегрировано в корпоративное планирование; нацелено на развитие целостной корпоративной культуры и балансирования текущих потребностей интегрированной организации с окружающей деловой средой

- Именно в таких условиях отношение к персоналу как к ресурсу КР предприятия предусматривает:
- индивидуальный подход ко всем работникам в пределах совмещения интересов этого КР предприятия и работника;
 - осознание КР предприятием проблемы квалифицированного персонала на рынке труда;
 - понимание КР предприятием, что квалифицированный персонал не «бесплатный капитал»: поиск и его сохранение необходимо соответствующим образом финансировать;
 - появление стратегического измерения в управлении персоналом.

В основе управления человеческими ресурсами КР предприятия находятся успешно решаемые в коллективе проблемы человеческих взаимоотношений. Развитие содержания кадровой деятельности по направлению к человеческим ресурсам обычно проходит через ряд последовательных изменений:

- от узкой специализации и ограниченной ответственности за порученную работу к широким профессиональным и должностным профилям;
- от спланированного карьерного пути к информированному и гибкому выбору траектории профессионального развития;
- от ответственности менеджеров (руководителей всех уровней) за развитие персонала к ответственности самих работников за собственное развитие;
- от контроля за проблемами, с которыми сталкивается работник к созданию возможностей для всестороннего профессионального роста каждого работника;
- от закрытого рассмотрения факторов успеха, вакантных рабочих мест и отбора специалистов к открытому обсуждению уровня компетентности работников, имеющихся вакансий и путей их заполнения.

Таким образом, главное отличие концепции человеческих ресурсов от концепции управления персоналом сводится в признании экономической целесообразности капиталовложений в сфере:

- привлечения лучшей по качеству рабочей силы;
- непрерывного обучения персонала;
- создания условий труда и корпоративной культуры, позволяющих реализовать потенциал работника;
- признания вклада КР предприятия в развитие профессионализма работника.

Источники и литература

1. Beck U. Risk Society. Towards a new modernity. London, 1992, Прадес Х.А. Глобальные изменения в окружающей среде и современное общество // СОЦИС. – №4. – 2000.
2. Михаил Згуровский. Украина в глобальных измерениях устойчивого развития. (<http://www.zn.kiev.ua/nn/show/598/53397/>)
3. Брунтланд Г. Х. Наше общее будущее. – М., 1989.
4. Коптюг В.А. Устойчивое развитие цивилизации и место России. – Владивосток, 1997.
5. К. Ситник. Територія. Сталий розвиток. Випуск №1, 2003 рік Стратегічні аспекти. (<http://www.teritoria-sr.org.ua/stattya6.htm>)
6. Redclift M., C. Sage. (ed. by) Strategies for sustainable development. Local agendas for the Southern Hemisphere. – NY. – 1994. –P.24.
7. Бараненко С.П., Шеметов В.В. Стратегическая устойчивость предприятия. – М.: ЗАО Центрполиграф, 2004. – 493 с. (С.6)
8. Кучерявый А., Шеметов В. Вероятностный подход к определению стратегической устойчивости промышленного предприятия: Материалы научной конференции. – М.: МГИМО, 2003.
9. Шумпетер И. Теория экономического развития. – М.: Прогресс, 1982.
10. Райзберг Б.А, Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. – 2-е изд., испр. – М.: ИНФРА-М, 1999 – 479 с.
11. Комиссарова Т.А. Управление человеческими ресурсами: Учеб. пособие. – М.: Дело, 2002. – С.43. (312 с.)

Завтур Д.О.

ПРОЦЕСИ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ ТА ЇХ ВПЛИВ НА ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТНОГО СЕРЕДОВИЩА В УКРАЇНІ

Вступ. У процесі дослідження особливостей формування конкурентного середовища і підвищення рівня національної конкурентоспроможності в умовах перехідної економіки виявлено зростання впливу на розвиток конкурентних відносин в Україні факторів екзогенного характеру, зокрема, глобальних і регіональних. Глобалізація, як економічне явище, останніми десятиліттями стала важливим елементом світової системи, тією впливовою силою, що визначає подальший розвиток цивілізації, призводить до загострення міжнародної конкуренції як на макрорівні – окремих економік, так і на мікрорівні – окремих фірм і фінансових інститутів, впливає на формування конкурентних середовищ окремих країн.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Попри велику кількість публікацій і досліджень цієї проблеми економічна наука поки що не має чіткого однозначного визначення поняття «глобалізація». Сам термін використовується переважно по відношенню до світових ринків, фінансової системи, конкуренції та корпоративних стратегій транснаціональних компаній (ТНК).

Дана стаття є намаганням інтерпретувати процес глобалізації з огляду на її вплив на конкурентні відносини. Аналізуючи загальносвітові тенденції, дійшли висновку, що в процесі формування мегасупільства відбувається, насамперед, підриг національних монополій через загострення міжнародної конкуренції та формування олігопольних структур на принципово новому рівні – світовому ринку. Західні економісти, зокрема Дж.Бертін, С.Вайтт, відзначають появу світових олігополій у таких галузях, як автомобілебудування, де панує 27 компаній, електронна (25 фірм), хімічна (18) тощо. Від національних олігополій міжнародного рівня відрізняються, перш за все, характером взаємодії та домовленостей між членами олігополії. Для більшості міжнародних ринків товарів, які мають відносно низькі бар'єри, пов'язані з географічно-локальними відмінностями та диференціацією продукції, сила цінової конкуренції зберігається у порівнянні з неціно-