

**Шевченко Лариса Анатоліївна**

студентка магістратури,  
Одеський національний університет імені І. І. Мечникова

**Робул Юрій Володимирович**

кандидат фізико-математичних наук, доцент,  
доцент кафедри маркетингу та бізнес-адміністрування  
Одеського національного університету імені І. І. Мечникова

## РОЗВИТОК МЕНЕДЖМЕНТУ В ОРГАНІЗАЦІЯХ УКРАЇНИ В УМОВАХ ЗМІН СОЦІО-ТЕХНОЛОГІЧНИХ СИСТЕМ

Підходи та методи менеджменту постійно змінюються. Це зумовлено не тільки особливістю менеджменту, але й швидкими змінами оточуючого середовища та їх окремих частин, що, на жаль, акцентує увагу на давній проблемі менеджменту в Україні: великі складнощі, а інколи й нерозумінні, як використовувати західні методи менеджменту в умовах ринкової кон'юнктури нашої країни. В статті розглянуто можливості менеджменту українських організацій розвиватися в умовах постійних змін, з ухилом на соціо-технічні системи, які наразі розглядаються як основа більшості переломних моментів в розвитку організацій.

**Ключові слова:** глобалізація, відтік умів, менеджмент організацій, розвиток в умовах мінливого середовища.

**Постановка проблеми.** Поняття глобалізації інновацій, подібно до фінансів, виробництва, культури та інформації, зараз дифузне. Вчені, уряди та міжнародні організації намагалися оцінити зміни, що відбулися в інноваційних заходах, через все більш глобалізоване суспільство [1, с. 98-99]. Але наразі більш актуальним стає не просто оцінка змін, а й пошук підходу, який допоможе компаніям працювати та розвиватися в умовах змін соціо-технологічних систем.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Розвиток соціо-технічних систем є відносно новим напрямом вивчення складних соціетальних систем, менеджменту інновацій, сталого розвитку і споріднених тем. Проблематика виникнення та розвитку соціо-технічних систем на ранніх етапах їх розвитку та становлення є предметом досліджень таких світових вчених як F. Geels, I. Leftheriotis, M. Giannakos, M. Beine, F. Docquier, H. Rapoport, R. Hillel. Вони розглядають соціо-технічне явище не тільки як цілісну систему, а також як й окремі частини, такі як явище «відтіку умів» (M. Beine, F. Docquier, R. Hillel "Brain drain and economic growth: theory and evidence" [2]), результати та індикатори глобалізації й соціо-технічних систем (G. Baxter & I. Sommerville "Socio-technical systems: From design methods to systems engineering" [1]; F. Geels "From sectoral systems of innovation to socio-technical systems Insights about dynamics and change from sociology and institutional theory" [3] та D. Archibugi & S. Iammarino ("The globalization of technological innovation: definition and evidence"[4]), впливу соціальних мереж на роботу (I. Leftheriotis «Using social media for work: Losing your time or improving your work?» [5]) та корпоративну культуру організацій (Э. Шейн «Организационная культура и лидерство» [6]).

**Мета статті** – визначити проблеми, пов'язані з необхідністю змінювати підходи та методи управління в сучасних українських організаціях та можливості розв'язання виявлених проблем з урахуванням змін у соціо-технологічних системах.

**Виклад основного матеріалу.** Останнім часом під впливом глобалізації та технологічного роз-

витку переважно у галузі ІТ істотно пришвидшується темп змін у соціо-технічних системах.

Соціо-технічна система – це мережі представників, що взаємодіють у певній області технологій в певній інституційній інфраструктурі для створення, розповсюдження та використання технологій [7, р. 111].

Когнітивні процедури змушують менеджерів дивитися в певних напрямках, не помічаючи інші. Це може зробити їх «сліпими» для розвитку поза межами їхньої спрямованості. Домінування певних технологій і практик є не лише питанням економіки. Створені системи стабілізуються ролями, процедурами, способами мислення, способами здійснення, а також юридично обов'язковими договорами. Системи також стабілізувалися через те, що люди пристосували свій спосіб життя до них, оскільки були створені сприятливі інституційні механізми та офіційні правила, а також створено супутні інфраструктури. Вирівнювання між цими неоднорідними елементами призводить до технологічного імпульсу. Існуючі системи додатково стабілізуються соціальними відносинами, взаємними рольовими очікуваннями та організаційними зобов'язаннями та інтересами існуючих організацій. Нарешті, матеріальні аспекти соціально-технічних систем сприяють стабільності, через занурені інвестиції та економіку використання. Як тільки артефакти та матеріальні мережі встановлені, вони не легко відмовляються від них і набувають власну логіку. Отже, з багатьох причин існуючі соціально-технічні системи характеризуються стабільністю. Значна частина змін, які ми спостерігаємо, є відтворюючим видом; відтворюється соціально-технічна система [8, р. 442].

Основною передумовою соціально-технічного мислення є те, що проектування систем повинно бути процесом, який враховує як соціальні, так і технічні фактори [1, с. 4]. Соціально-технічні системи не функціонують автономно, а є результатом діяльності людських дій. Людські дії вбудовані в соціальні групи, які поділяють певні характеристики (наприклад, певні ролі, обов'язки, норми, сприйняття). У сучасних суспільствах ба-

гато спеціалізованих соціальних груп пов'язані з ресурсами і підфункціями в соціо-технологічних системах [3, с. 900].

Термін «глобалізація» використовується для опису процесу всесвітньої економічної, політичної та культурної інтеграції та уніфікації, що має значний вплив на світ винаходів та інновацій. Нові інформаційні технології відіграють провідну роль у просуванні глобалізації, забезпечуючи швидше передавання та обробку даних та більш дешеве зберігання інформації. За допомогою нових технологій істотно збільшилась автономія споживачів та рівень кастомізації товарів і послуг. Подібне явище відбувається і в робочому середовищі. Поява і зростання можливостей віддалено працювати, поява віддалених та розподілених робочих місць та процесів спричинилися до децентралізації робочих місць та дезинтеграції робочого середовища колись єдиних колективів. У багатьох організаціях тепер немає потреби «ходити на роботу», а все частіше й взагалі немає куди йти. Можливість організовувати віддалене виробництво остаточно створила умови для перетворення організацій, які здійснювали планування, організацію та використання результатів виробництва на інформаційних брокерів. Зазначені перетворення у способі організації та здійснення праці – фундаментального чинника економічного розвитку спричинилися до змін на рівні організації суспільства – мова зайшла про нову організацію децентралізованих і віддалених суспільних структур, відомих під назвою «глобального села», які взаємодіють між собою з використанням мережевих принципів та структур [4, р. 98]. Саме «глобальне село» відображає потребу у нових типах співпраці, яка охоплює також технологічне середовище та технічні процеси. Технологічна співпраця може набувати різних форм і пов'язувати між собою різні структури – це може мати місце, коли дві (або більше) різні фірми вирішують створити спільне підприємство з метою розробки технічних знань та / або продуктів [4, с. 104], але також може спостерігатися при розробці та створенні нових продуктів, створенні технологічних кластерів тощо. Розвиток ІТ долає географічні кордони для обміну інформації і стимулює зростання впливу міжнародного досвіду в існування організації. Всі зміни, пов'язані з глобалізацією, призвели до збільшення процесів комунікації між різними компаніями різних країн [4, р. 98]. Виробництво більше не буде основним і унікальним фокусом бізнесу, також як і товари для отримання прибутку [5, с. 134].

Згідно з прогнозами, особливості шостого технологічного устрою будуть сконцентровані на наукомістких «високих технологіях», таких як біо- і нанотехнології, генна інженерія, створення квантового комп'ютера, штучного інтелекту і забезпечення виходу на принципово новий рівень в системах управління державою, суспільством та економікою. Такий прогноз привертає увагу на одну з гострих проблем в українському бізнесі, що поглиблюється в результаті глобалізації. Вона полягає в тому, що багато компаній не зможуть адаптувати нові технології у старі процеси виробництва. Основними причинами цієї проблеми можуть бути:

- відсутність грошей або ресурсів праці та, відповідно, фірми мають багато проблем або не можуть бути сучасно обладнаними;

- фірми не мають професіоналів, які вміють працювати з новим обладнанням або можуть чи хотіли б навчитися.

Крім технологічних проблем з глобалізацією пов'язане виникнення наступних культурних проблем:

- поширення крос-культурних команд, національні особливості яких можуть спричинити дисонанс в загальній роботі команди, прийнятті рішень, або навіть йти врозріз з прийнятою корпоративною культурою компанії;

- поширення залучення робітників з аутсорсингу та тимчасових команд (temporal teams), з якими далеко не кожний український менеджер вміє працювати.

Такий стан спричиняє потребу звернути увагу не тільки на економічну та технологічну сторону переходу на шостий технологічний рівень, а й те, чи готові поточні та майбутні українські менеджери до роботи в умовах шостого устрою. Аналізуючи кейси українських компаній можна сказати що, на жаль, з цієї сторони поки що у нас не найкращі справи.

По-перше, багатьма українськими компаніями, незалежно від їх часу роботи на ринку, все ще керують засновники. З одного боку можна сказати, що це добра новина, адже ніхто не може знати краще як працює система ніж той, хто її створював, але в теоретичному та емпіричному менеджменті такі ситуації розглядаються зовсім з іншої сторони. Після першої зміни керівництва компанії внутрішня робота повністю або частково перебудовується, і не всі підприємства можуть подолати ці зміни. У світовій практиці управління можна без особливих зусиль знайти безліч компаній, які втратили велику частину ринку, або взагалі збанкрутіли чи були поглинуті (M&A) після відходу своїх засновників від керівництва: від Ford Motor Company (Henry Ford) до Steinbergs (Sam Steinbergs) [6, с. 230].

Але тут є свої особливості. Засновники, так само як і менеджери, повинні залишати після себе послідовників, тих, хто поведе компанію після того, як вони вирішать відійти від управління нею. При чому це повинна бути людина, яку діючий керівник готує до цієї посади заздалегідь, яка знає про управління та особливості компанії те саме, що і засновник. У нашій країні запланований вихід засновника з роботи компанії може мати ще гірші наслідки, чим незапланований. В ситуації з запланованим вихідом засновника з роботи компанії досить розповсюдженими є декілька передбачуваних сценаріїв розвитку подій:

1. коли на свою заміну залишили людину, що вже працювала в компанії, але не має достатньо знань та навичок для подальшої самостійної роботи;

2. коли на заміну прийшла людина зовні, яка якщо й може мати достатньо управлінських навичок, але не знає саму компанію, з якою їй прийдеться працювати;

3. коли засновник вже частково або навіть повністю вийшов або вийшла з робочих процесів, але все одно намагається контролювати певні на-

прямки роботи організації, не даючи змогу прийняти нові обов'язки керівництва робітнику, що наразі повинен їх виконувати.

Всі вищенаведені варіанти мають негативний вплив на роботу організації, який рано чи пізно почне значно впливати на її ефективність та результативність. А джерелами цих ситуацій можуть бути два варіанти, причому обидва пов'язані з її засновником, який або насправді ще не готовий віддати управління своєю організацією в руки другої людини, або просто не знає як це зробити з найменшими втратами для самої організації. Для другого необхідне навчання, знання та навички, які зараз можна отримати в університеті, або на спеціалізованих курсах з управління. Адже багато хто хоч і вважає менеджмент занадто простою професією, якої не важко навчитися, але насправді мало хто здатний самостійно знайти необхідний матеріал та проробити його з найбільшою результативністю.

По-друге, зміна в технологічному устрою кидас виклики сучасному менеджеру. Тепер для того, щоб отримувати прибуток, стає все більше важливим розвивати, організовувати та управляти бізнесом і будь-якими його ризиками. Зараз менеджер повинен не тільки керувати компанією як найманий робітник, а також й бути готовим до ризиків, шукати нові можливості, постійно вивчати ринок, уособлювати в собі не тільки найманого працівника, а й підприємця. Але кілька менеджерів визнають необхідність використання елементів підприємництва в управлінні та розвитку компанії. Багато менеджерів не мають достатньої мотивації, а деякі – й можливостей для того, щоб виконувати все те, що може допомогти організації розвинути та покращити свої показники. Але, знову ж таки, це може бути пов'язано не тільки з наданими менеджеру можливостями управління, а й з недостатніми кваліфікаційними навичками. В Україні серед малого та середнього бізнесу досить популярно давати керівні посади тим, з ким починали створювати організацію, або кому просто довіряють, незважаючи на рівень професійної підготовки співробітника до займаної посади.

По-третє, велика кількість малого та середнього бізнесу не займається плануванням та, особливо, стратегічним плануванням своєї діяльності. Їх робота полягає лише в тому, щоб отримати прибуток тут та зараз, а думки про розвиток, розширення, конкурентоспроможність можуть виникати тільки в контексті поточних проблем. В кращому випадку під час змін в зовнішньому середовищі це може призвести до того, що підприємство погіршить своє становище на ринку, а в гіршому – знову ж таки перестане існувати повністю, або як окремий суб'єкт господарювання.

Нещодавно одна з платформ для розвитку онлайн-підприємництва провело дослідження серед підприємців та маркетологів середнього та малого бізнесу. Згідно з цим дослідженням майже 90% респондентів проводили або поверхневе дослідження, або взагалі його не проводили, та стільки ж відсотків не мають формалізованої та сформульованої стратегії роботи на ринку, більше половини не мають чіткого розуміння хто їх споживач, запланованого та розподіленого бю-

джета компанії, а серед ключових показників роботи найпопулярніших показник, який частіше за все відслідковується, це середній чек. На початку роботи деяких організацій в цьому дійсно може не бути великої потреби, але незнання та небажання формалізації внутрішніх процесів організації може призвести до втрати ефективності зростаючої організації та ускладнює, а подекуди й унеможлиблює передачу специфічних для компанії обов'язків та задач новим працівникам організації.

Також в країні спостерігається ситуація, коли інтелектуальна еліта України немає необхідної мотивації застосування наявних знань і професійних навичок у своїй державі, а відтак прагне реалізувати їх за кордоном. Менеджмент необхідно розвивати на основі знань. Проте в Україні, здається, не завжди прислухаються до таких рекомендацій. Слід зазначити, що в нашій країні основна частина роботодавців, що готові взяти недавнього випускника ВУЗу – це міжнародні компанії, які мають спеціальну окрему програму стажувань для старших курсів та випускників, що завершили навчання не більше ніж рік-два тому [9]. Представники більшості підприємств середнього та малого бізнесу відносяться до недавніх випускників та студентів більш скептично: перші, на їх думку, мають недостатньо знань та навичок, а другі розглядаються тільки на таких умовах праці, при яких відвідування занять стає майже неможливим. Графа «досвід» для студентів, зокрема студентів-менеджерів, це фактично найголовніше, за що їх можуть взяти на роботу, а гарна або відмінна академічна успішність викликає скептичну посмішку. І в цьому найголовніша проблема бізнес-освіти в Україні: в більшості випадків менеджмент поділяють на науковий (тобто той, якого вчать в університеті та на спеціалізованих програмах), та практичний (якому можна навчитися тільки під час роботи в організації). Але особливість менеджменту це те, що практика та теорія є неподільними, адже теорія – це досвід інших управлінців за різних умов й чим більше такого досвіду зміг отримати студент під час навчання в університеті, тим кращим менеджером він може бути. Адже він не обмежений рамками однієї-двох компаній, а встиг побувати на різних посадах в безлічі організацій, що працюють на різних ринках та з різними товарами по всьому світу.

Спостерігаються і такі тенденції, що коли наші випускники після навчання або стажування в інших країнах не можуть знайти роботи в Україні з прийнятними умовами праці та заробітною платою. Один з основних варіантів розвитку такої ситуації, це від'їзд спеціалістів для роботи в іншу країну, що створює явище, що назвали «відтік умів».

Термін «відтік умів» означає міжнародну передачу ресурсів у формі людського капіталу і в основному стосується міграції відносно високоосвічених людей від країн, що розвиваються до розвинених країн [9, с. 631]. Сучасні теорії ендегенного зростання значно відновили аналіз відносин між освітою міграцією та зростанням, оскільки освіта має бути визначена як основний чинник довгострокового росту. «Відтік умів» вка-

зує на те, що міграція людей, які наділені високим рівнем людського капіталу, шкодить розвитку країні. І це дійсно може розглядатися як негативний зовнішній вплив щодо населення, яке залишилось в країні. Через, наприклад, недосконалість заміни між кваліфікованою та не кваліфікованою робочою силою [2, с. 275-276]. В цій ситуації державні витрати на навчання спеціалістів не повертаються назад до економіки і виходить, що Україна готує спеціалістів, що потім працюють в інших країнах та розвивають економіку саме цих країн.

**Висновок.** Наразі в нашій країні можна виділити наступні проблеми, пов'язані з розвитком менеджменту в організаціях України:

1. багато компаній не можуть використовувати нові технології в умовах старих підходів до організації виробництва;

2. проблеми в внутрішній роботі компаній, що виникли в результаті всесвітньої глобалізації, а саме: поширення крос-культурних та тимчасових (temporal) команд;

3. управління компаніями засновниками та відсутність підготовки наступного покоління управління організацією;

4. більшість українських менеджерів не готові керувати як підприємець, тобто нести всі

ризики, пов'язані з діяльністю підприємства, шукати нові можливості розвитку, постійно вивчати ринок;

5. відсутність у більшості підприємств малого та середнього бізнесу планування роботи та планового розвитку організації. Більшість таких організацій наразі приймають рішення ситуативно та працюють за інерцією;

6. відсутність необхідної мотивації серед інтелектуальної еліти України для застосування своїх знань і професійних навичок у своїй державі;

7. достатньо негативне відношення українського бізнесу до теоретичного управління (theoretic based management) та скептичне ставлення до недавніх випускників та студентів під час рекрутинга;

8. розділення менеджменту бізнес-середою України на теоретичний та практичний.

В цілому Україна має потужний трудовий колектив, який може вивести країну вперед під час переходу країни на новий технологічний рівень. Для цього надзвичайно важливо, щоб в управлінні були не просто люди, які змогли б піднятися з нижчих ланок структури компанії, а працівники, що крім спеціалізованих знань у виробничій сфері мають й управлінську освіту.

#### Література:

1. Baxter G. Socio-technical systems: From design methods to systems engineering / G. Baxter, I. Sommerville. // *Interacting with Computers*. – 2011. – № 23. – С. 4–17.
2. Beine M. Brain drain and economic growth: theory and evidence. / M. Beine, F. Docquier, R. Hillel. // *Journal of Development Economics*. – 2001. – № 64. – С. 275–289.
3. Geels F. W. From sectoral systems of innovation to socio-technical systems: Insights about dynamics and change from sociology and institutional theory / Frank W. Geels. // *Research Policy*. – 2004. – № 33. – С. 897–920.
4. Archibugi D. The globalization of technological innovation: definition and evidence / D. Archibugi, S. Iammarino. // *Review of International Political Economy*. – 2010. – № 9. – С. 98–100.
5. Leftheriotis I. Using social media for work: Losing your time or improving your work? / I. Leftheriotis, M. Giannakos. // *Computers in Human Behavior*. – 2014. – № 31. – С. 134.
6. Шейн Э. Организационная культура и лидерство / Эдгар Шейн. – Санкт-Петербург: Питер, 2008. – 336 с.
7. Carlsson B. On the nature, function and composition of technological systems / B. Carlsson, R. Stankiewicz. // *Journal of Evolutionary Economics*. – 1991. – № 1. – С. 93–118.
8. Geels F. Dynamics in socio-technical systems: Typology of change processes and contrasting case studies / F. Geels, R. Kemp. // *Technology in Society*. – 2007. – № 4. – С. 441–455.
9. Beine M. Brain Drain and Human Capital Formation in Developing Countries: Winners and Losers / M. Beine, F. Docquier, H. Rapoport. // *The Economic Journal*. – 2008. – № 118. – С. 631–652.

#### Шевченко Лариса Анатольевна

студентка магистратури,  
Одесский национальный университет имени И. И. Мечникова

#### Робул Юрий Владимирович

кандидат физико-математических наук, доцент,  
доцент кафедры маркетинга и бизнес-администрирования  
Одесского национального университета имени И. И. Мечникова

## РАЗВИТИЕ МЕНЕДЖМЕНТА В ОРГАНИЗАЦИЯХ УКРАИНЫ В УСЛОВИЯХ ИЗМЕНЕНИЙ СОЦИО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ СИСТЕМ

#### Аннотация

Подходы и методы менеджмента постоянно меняются. Это обусловлено не только особенностью менеджмента, но и быстрыми изменениями окружающей среды и их отдельных частей, что, к сожалению, акцентирует внимание на давней проблеме менеджмента в Украине: большие сложности, а иногда и непонимание, как использовать западные методы менеджмента в условиях рыночной конъюнктуры нашей страны. В статье рассмотрены возможности менеджмента украинских организаций развиваться в условиях постоянных изменений, с уклоном на социо-технические системы, которые сейчас рассматриваются как основа большинства переломных моментов в развитии организаций.

**Ключевые слова:** глобализация, отток умов, менеджмент организаций, развитие в условиях меняющейся среды.

**Shevchenko Larysa Anatoliivna**

Master Student

Odesa I. I. Mechnikov National University,

**Robul Yurii Volodymyrovych**

PhD, Associate Professor,

Associate Professor of Marketing and Business-Administration

Odesa I. I. Mechnikov National University

## DEVELOPMENT OF MANAGEMENT IN ORGANIZATIONS OF UKRAINE IN THE FACE OF SOCIO-TECHNOLOGICAL SYSTEMS

### Summary

Approaches and management methods are constantly changing. This is due not only to the peculiarity of management, but also to the rapid changes in the environment and their individual parts, which, unfortunately, highlights the long-standing problem of management in Ukraine: great difficulties and sometimes misunderstanding on how to use western methods of management in the terms of Ukrainian market conjecture. The article considers the possibilities of ukrainian organizations' management to develop in conditions of constant changes, with a bias in socio-technical systems, which are currently considered as the basis of most of the turning points in the development of organizations.

**Key words:** globalization, outflow of minds, management of organizations, development in a changing environment.

УДК 330.101

**Шедяков Владимир Евгеньевич**

доктор социологических наук, кандидат экономических наук  
независимый исследователь (г. Киев, Украина)

## ДЕЦЕНТРАЦИЯ И РЕГИОНАЛИЗМ КАК НЕОТЪЕМЛЕМЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ НОВОЙ РЕАЛЬНОСТИ МЕЖДУНАРОДНЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ

Демонстрируется значение децентрации и регионализма как характерных черт новой общественной парадигмы, одним из проявлений которой становится постглобализм. Исследуется диалектика взаимовлияния внутренних и внешних процессов хозяйствования во время переходного периода форсированных трансформаций. Анализируется совокупность системных трансформаций международных экономических отношений. Делаются выводы о соответствующих путях повышения эффективности регулирования процессов в переходной экономике.

**Ключевые слова:** парадигма, постглобализм, переход, трансформация, конкуренция, регионализм, децентрация.

**Постановка проблемы.** Историческое видение международных экономических отношений требует изучения природы происходящих изменений в сочетании закономерного и случайного, объективного и субъективного, циклично повторяемого и уникально неповторимого. Движение к экономике познающего общества означает переход на новые не только внутрипроизводственные, но и международные конфигурации. Так, поскольку неотъемлемая черта знания – его рассеянность, нецентрализуемость, то и имманентными характеристиками постглобальных экономических отношений становятся региональность, бережность к идентичности как элементу суверенитета, невмешательство отторжение вертикального принуждения и т.п. В частности, соответствующими становятся эффективные шаги по: 1) акцентированию производств, относящимся к новым и новейшим технико-технологическим укладам, 2) удержанию возможностей импорта с рынков получения дешёвого сырья, 3) расширения рынков реализации нашей высокотехнологической продукции [1-4].

**Анализ публикаций.** И. Алексеенко, Ж. Алфёров, С. Амин, Р. Арон, А. Ачлей, У. Бек, Д. Белл, Г. Бехманн, Ж. Бодрийяр, А. Бузгалин, В. Букре-

ев, В. Вазюлин, И. Валлерстайн, В. Василькова, В. Геец, Э. Гидденс, С. Глазьев, А. Гор, А. Горц, А. Гринспен, Дж. Гэлбрейт, Ж. Делез, М. Делягин, Ж. Деррида, Д. Джатрас, В. Дрожжинов, Ю. Дроздов, П. Друкер, А. Дука, И. Егоров, В. Ефимов, П. Ещенко, В. Жуков, А. Зиновьев, Л. Ивашов, В. Иноземцев, Д. Калаич, С. Караганов, М. Кастельс, В. Катасонов, Я. Кедми, М. Китинг, А. Колганов, В. Корнилов, С. Кравченко, В. Крашенинникова, С. Кургиян, Е. Куркина, Дж. Курт, А. Левцун, В. Ледяев, Ж.-Ф. Лиотар, С. Михеев, А. Несмиян, Э. Ожиганов, С. Переслегин, К. Петров, С. Платонов, В. Пякин, Г. Рейнгольд, У. Росту, В. Сагатовский, Т. Сакайя, Б. Сандерс, Е. Спицын, М. Старкова, С. Сулакшин, А. Тойнби, Э. Тоффлер, С. Уралов, П. Фейерабенд, В. Федотова, Ж. Фреско, А. Фурсов, М. Хазин, С. Хантингтон, Э. Швицер, О. Шпенглер, У. Эко, А. Элпиадис успешно не только анализировали общую направленность и логику изменения, но и вычленили многие решающие черты и возможные эксцессы парадигмальных трансформаций. Свойства регионов как опорных точек развития международных экономических отношений раскрываются в статье с учётом исследований В. Бесединой, В. Дергачёва, С. Доро-