

знизити обмеження доступу до ринку і національного режиму в різних секторах послуг. Наступним завданням на порядку денному є посилення переговорів і впровадження Угоди з торгівлі послугами (ATISA) в якості інструменту подальшої інтеграції секторів послуг в регіоні.

Сектор послуг надалі буде інтегрований згідно виконання положень Угоди ATISA в контексті:

- Перегляду існуючих обмежень;
- Зміцнення механізмів залучення прямих іноземних інвестицій (ПІІ) в секторах послуг не обмежуючись участю іноземного капіталу для підтримки глобальних ланцюгів створення доданої вартості;
- Дослідження альтернативних підходів лібералізації послуг;
- Запровадження сприятливого внутрішнього регулювання для забезпечення конкурентоспроможності сектора послуг, з урахуванням інших неекономічних цілей;
- Розгляду питання розробки галузевих програм розвитку;
- Підвищення технічного співробітництва в сфері послуг для розвитку людських ресурсів (HRD), спільної діяльності з просування заходів по залученню ПІІ в секторі послуг, а також обміну передовим досвідом.

А. Криницький, асп.

Киевский национальный университет имени Тараса Шевченко, Киев, Украина

#### МЕХАНИЗМЫ ЛИБЕРАЛИЗАЦИИ РЫНКОВ УСЛУГ СТРАН АСЕАН

*Сектор услуг является важной составной частью любой современной экономики. Он вносит непосредственный и значительный вклад в доходы и создание новых рабочих мест, а также важный вклад в другие секторы экономики. Некоторые базовые услуги, такие как энергоснабжение, финансы, телекоммуникации и транспорт имеют существенное значение для международной конкурентоспособности сельскохозяйственных и промышленных производителей, в то время как здравоохранение, образование, водоснабжение имеют непосредственное отношение к достижению сокращения бедности и достижения целей долгосрочного развития.*

*Ключевые слова: международная торговля, торговля услугами, либерализация, АСЕАН, Экономическое Содружество АСЕАН, Соглашение АСЕАН по торговле услугами (ATISA).*

A. Krinitsyn, PhD student

Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, Ukraine

#### MECHANISMS OF SERVICES MARKETS LIBERALISATION IN ASEAN

*The service sector is an important part of any modern economy. It makes direct and significant contribution to income and job creation, and also has an important contribution to other sectors of the economy. Some basic services such as energy supply, finance, telecommunications and transport are essential for the international competitiveness of the agricultural and industrial producers, while health, education, water supply are directly related to the achievement of poverty reduction and long-term development goals.*

*Keywords: International trade, trade in services, liberalization, ASEAN, the ASEAN Economic Community, ASEAN Trade in Services Agreement (ATISA).*

УДК 331.91.

Ю. Сікорський, здобувач

Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ

### АНАЛІЗ МОДЕЛЕЙ ТА РЕЖИМІВ МОБІЛЬНОСТІ ВНУТРІШНЬОКОРПОРАТИВНОГО РИНКУ РОБОЧОЇ СИЛИ В КОНТЕКСТІ СУЧАСНОЇ ЕКОНОМІКИ ЗНАНЬ

*Анотація: У даній статті розглядається питання взаємодії міжнародної мобільності корпоративних фахівців зі зростанням економіки знань в межах "гнучкої" капіталістичної системи. У зв'язку з тим, що телекомунікаційні технології трансформують економіку, транснаціональні організації мають змогу використовувати стратегії мобільності, які впливають на роботу і життя висококваліфікованих фахівців і членів їх сімей. Аналіз підтверджує, що моделі мобільності у інформаційно-насичених галузях промисловості є більш динамічними, нестійкими та непередбачуваними – одним словом, більш "гнучкими" – ніж ті, які відносяться до звичайних або розвинених галузей.*

*Ключові слова: економіка знань, гнучкість, мобільність, міжнародна трудова міграція, експатріанти, інформаційно-комунікаційні технології, управління персоналом.*

Присутність науки і техніки у розвинених суспільствах суттєвим чином змінила характер роботи і життя [2; 3]. Велика перевага інтелектуальних здібностей над фізичними ресурсами в даний час є ключовою особливістю постіндустріального управління, пов'язаного з більш високим рівнем продуктивності за рахунок автоматизації та інтеграції систем [7]. На додаток до цього, знання як високовартісний товар у засобах масової інформації та освіти, в даний час відфільтровує виробничі

#### Список використаних джерел

1. World Trade Report [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [https://www.wto.org/english/res\\_e/reser\\_e/wtr\\_e.htm](https://www.wto.org/english/res_e/reser_e/wtr_e.htm).
2. WTO Annual Report [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [https://www.wto.org/english/res\\_e/reser\\_e/annual\\_report\\_e.htm](https://www.wto.org/english/res_e/reser_e/annual_report_e.htm).
3. The Global Enabling Trade Report [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.weforum.org/reports/global-enabling-trade-report-2014>.
4. World Economic Situation and Prospects [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.un.org/en/development/desa/policy/wesp/>.
5. ASEAN Economic Community Blueprint 2025 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.asean.org/storage/images/2015/November/aec-page/AEC-Blueprint-2025-FINAL.pdf>.
6. ASEAN Integration Report 2015 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.asean.org/?static\\_post=asean-integration-report-2015](http://www.asean.org/?static_post=asean-integration-report-2015).
7. Концепція розвитку АСЕАН до 2025 року "ASEAN 2025: Forging ahead together" [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.asean.org/storage/2015/11/ASEAN\\_2025\\_Forging\\_Ahead\\_Together.pdf](http://www.asean.org/storage/2015/11/ASEAN_2025_Forging_Ahead_Together.pdf).
8. Служба статистики АСЕАН щодо торгівлі послугами [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.asean.org/?static\\_post=asean-trade-in-services](http://www.asean.org/?static_post=asean-trade-in-services).
9. Огляд Рамкової угоди з торгівлі послугами АСЕАН [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://investasean.asean.org/index.php/page/view/asean-free-trade-area-agreements/view/757/newsid/870/asean-framework-agreement-on-services.html>.
10. Огляд економічного співтовариства АСЕАН [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.asean.org/asean-economic-community/>.

Надійшла до редколегії 18.05.16

режими для видобутку і накопичення вартості в світовій капіталістичній системі.

Нові організаційні режими створили суперечливий вплив на характер праці. На нашу думку, більш високі рівні віддаленого співробітництва між високотехнологічними працівниками йдуть паралельно з їх кочуванням, тобто здатністю переміщуватися в просторі і в цифровізованому світі. Проте, на робочому місці інновації також призводять до безпрецедентного тиску на робочі ритми

і контроль. Мобільні працівники заплутуються в режимах зайнятості, де праця стає все більш епізодичною, автономною і незахищеною, або, в нейтральному забарвленні "гнучкою". Проте, за технологічною ідеологією рівності, праця стає ближчою за заробітною платою, а за просуванням можливостей ми бачимо, що расові та гендерні нерівності зберігаються на більш тонкому рівні і зовсім не зникли.

До працівників, що працюють у цифровому просторі, тепер є доступ практично у будь-якому місці і в будь-який час за допомогою нових медіа-пристроїв, що змушує їх залишатися в мережі постійно, дозволяючи роботі втручатися не тільки в їхні домівки, та змушує їх перебувати у постійній боротьбі з поєднання ролей у всіх сферах життя одночасно. Змушування до забезпечення постійної доступності посилюється нестабільним характером роботи на ринку праці. Проте, в економіці знань праці не притаманні такі гнучкі трудові режими: не може припустити, що існує природний зв'язок між виробництвом знань і гнучкою роботою, тому що нові інформаційні технології відкривають нові можливості як для свободи дії, так і для контролю [8]. Таким чином, альтернативні сучасні тенденції залишаються можливими навіть коли бажання індивіду неадекватно для того, щоб досягти певних результатів в рамках великих економічних і технологічних обмежень.

Переплетена з гнучкими режимами економіки знань мобільність виступає в якості ключового процесу і категорії глобалізації, посилюючись на центральне положення транслокальних потоків та взаємозв'язків, конфігуруючи локальне життя в межах складних та нестабільних систем. У випадку зі знаннями фахівців, мобільність відбувається на двох рівнях. Вона відноситься до декількох дистанційних та частотних режимів в межах певного простору, включаючи, наприклад, щоденні поїздки, регіональні поїздки, міжнародні призначення, тощо. Але вона також відноситься до кар'єрних траєкторій, які розвиваються в межах різних професій і організацій. Більш широко параметри мобільності визначаються відповідно до функцій контролю і координації дій, необхідних для виконання оптимальних капіталістичних операцій у всьому світі. Ключовою ланкою між реформою робочих місць і економікою знань є те, що нові гнучкі методи найбільш часто зустрічаються у фірмах, які конкурують на міжнародних ринках збуту або мають технологію, яка вимагає високої кваліфікації робітників. Транснаціональні фірми спираються на мережі фахівців незалежно від відтворення і накопичення капіталу на глобальному рівні [5].

Організаційні ресурси і операції управляються з різним ступенем централізації і локалізації. У класичній науковій літературі визначено, що в умовах роботи, орієнтованої на певну базу знань, транснаціональне управління схиляється до децентралізованої форми, розподіляючи ресурси між мережами фахівців (транснаціональна модель). Але глобальні потоки не є однорідними або абстрактними, тому вони швидше за все будуть працювати на кількох економічних вузлах, де вони адаптовані до місцевих, зазвичай суперечливих потреб. Оскільки транснаціональні компанії прагнуть інтегрувати бізнес-стратегії у зовнішнє середовище, то відповідним чином, на нашу думку, мають мобілізуватися і людські ресурси.

Характер даної галузі впливає на те як фахівці мобілізуються та інтегруються, як технічні навички накладаються на міжособистісний характер праці на робочих місцях. Відносини довіри та взаємності регулярно будуються на технічних знаннях, процедурах та протоколах. Контактна взаємодія зазвичай притаманна процесу

виробництва знань, тому що останній "повинен бути пронесений через міжособистісні відносини, соціалізацію та діяльність, орієнтовану на виконання завдань, в місці попиту." [1, с. 158]. Незважаючи на нові телекомунікаційні технології теоретичного дозування локальної роботи і концентрації у містах, є постійна необхідність взаємодіяти з колегами, клієнтами, постачальниками і конкурентами у глобалізованих фірмах. Таким чином експатріація стає "стратегією для управління складною системою розвитку знань та менеджменту через кордони" [1, с. 174-5]. Проте, зобов'язання мобільності різняться за тривалістю, періодичністю та метою, в залежності від галузі та масштабу фірми.

При визначенні форм роботи, мобільність більш тісно пов'язана з економікою знань, це дослідження проводило порівняння між галузями з різними інформаційними профілями. Воно ілюструє те, як відносини між мобільністю та працею конфігуруються через великі політико-економічні та технологічні процеси. Як уже зазначалося, сучасні економічні системи відзначені зростаючим впливом науки і техніки на економічні системи поряд з розвитком управління знаннями, технологій управління інформацією та технічно освіченої робочої сили за своєю сутністю. Хоча капіталістичні підприємці подорожували протягом багатьох століть, сучасні процеси глобалізації перебудували моделі мобільності безпрецедентним чином.

Серед просторових і професійних форм мобільності, в даній статті ми фокусуємось на міжнародній трудовій міграції працівників компаній. Незважаючи на їх відносно меншість, цей вибір є стратегічним, оскільки це дозволяє вивчити форми мобільності, пов'язані з основними економічними процесами гнучкого капіталізму. Емпіричний аналіз включає в себе огляд аналітичних звітів щодо тенденцій міжнародної трудової міграції з даними, зібраними консалтинговою фірмою, що спеціалізується в сфері послуг трудової міграції (GMAC, 2008a, b, c, d) [4].

По-перше, ми розглянемо тип "Кочівного працівника". Міжнародна мобільність корпоративних фахівців широко вивчається у дослідженнях у сфері управління та міжнародних людських ресурсів і трохи менше в сфері економічної географії і соціології праці. Деякі дослідження були зосереджені на групах фахівців для оцінки можливостей утримання та скорочення співробітників, таким чином, відображаючи практичний інтерес бізнесу. В якості альтернативи, системні дослідження вивчали як організації використовують внутрішні ресурси в залежності від міжнародних ринків, чому вони приймають мобільність як тактичний потенціал використання можливостей. Останнім часом все більше уваги приділяється питанням "репатріації" (фахівців, які повертаються із зарубіжних призначень), а також "експатріації за власною ініціативою" (з посиланням на осіб, які самостійно приймають рішення щодо міжнародної трудової міграції). Цей зростаючий акцент на індивідуальній ініціативі відображає зростання підприємництва як ідеології ведення бізнесу, а також відображає зниження формальних та стабільних форм праці у гнучкому капіталізмі. Мобільністю також зацікавилися економічні географи та соціологи праці (в той час як антрополози розглядали неофіційну трудову міграцію та міграцію робочого класу протягом тривалого часу). Вивчаючи мобільність висококваліфікованих фахівців, що рухаються транснаціональним колом, географи роз'яснили, яким чином перетинаються мобільність та місцезнаходження. Як з'ясувалося, збереження просторової концентрації – у "глобальному місті", – йде врозріз з колишніми припущеннями, що технологічна цифровізація стирає

дистанційні бар'єри. У свою чергу вчені-соціологи розглянули проблему впливу високотехнологічної мобільності, що діє у сімейних і робочих сферах [9].

У той час як загальні теорії розглядали функції та життєвий цикл корпоративної мобільності в межах розвитку промисловості, мало уваги було приділено розумінню того, як трудова мобільність переплітається з останніми процесами економіки знань. Як ми стверджуємо, сфера ІКТ та фінансів надає привілейовані місця для вивчення таких нових моделей мобільності і гнучкості роботи. При відправленні ключових працівників на міжнародні призначення для максимального використання бізнес-можливостей на різних ринках, транснаціональні організації повинні реагувати на зовнішні впливи, з'єднуючи моделі мобільності у портфелі ходів, які представляють собою відгуки на промислові і індивідуальні потреби. У цьому випадку вони використовують експатріацію як стратегію для управління складною системою розвитку знань та менеджменту через кордони.

Міжнародні джерела міграції фахівців в значній мірі варіюються в залежності від галузі. У сильно глобалізованих сегментах, таких як фінансова сфера та галузь програмного забезпечення, міжнародна трудова міграція розширює мережі фахівців за рахунок прискорення обміну інформацією, знаннями та довірою. Дана ситуація виглядає такою, в якій "тепер зникає традиційний експатріант, який замінюється "кочівним працівником", а кінцева мета міжнародної мобільності відповідає завданням міжнародного бізнесу в процесі глобалізації" [1, с. 246]. В таких режимах, географічна та професійна мобільність часто стає умовою для просування по службі. Фахівці скоро зрозуміють, що вони повинні "стати транснаціональними" [1, с. 256]: вони повинні навчитися використовувати окремі сімейні та організаційні навички, які, таким чином, створять певний тип суб'єктивності, який має адаптуватися до мінливих умов гнучкого капіталізму. Незважаючи на необхідність ретельного вивчення цієї теми, твердження з приводу "кочівного працівника" і "транснаціональних культур" вказують на можливі шляхи, за якими економіка знань трансформує характер праці, трудові відносини та комунікативні навички.

Для того щоб зрозуміти, як відношення між мобільністю та працею трансформується економікою знань, ми в даній статті порівнюємо види мобільності, що виявлені у двох типах галузей. Ці кластери визначаються на основі їх різноманітної залежності від інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ). Системи ІКТ забезпечують інфраструктуру, яка організовує системи виробництва, дистрибуції і управління. У цій схемі знакові галузі економіки знань залежать від знань та інноваційних можливостей, які є основою конкурентної переваги. З іншого боку, традиційні галузі промисловості, що закріпилися на розвинених ринках та у виробничих циклах, шукають конкурентні переваги шляхом залучення фізичних активів та ринкового домінування [6].

Щодо трудової міграції, то її варто розглядати у двох площинах: з точки зору емпіричного та методологічного аналізу. Для цього були використані дані опитування громадської думки про тенденції міжнародної трудової міграції, що зібрані консалтинговою фірмою, яка спеціалізується в сфері послуг з корпоративного переміщення працівників GlobalRelocationTrendsReport (GMAC, 2008a, b, c, d)[4]. У самому профілі фірми розкриваються деякі практичні питання, пов'язані з міжнародною трудовою міграцією, а саме: через відокремлення від брокерської корпорації з нерухомості, фірма стає фінансовим підрозділом світового виробника автомобілів, таким чином, відображає матеріально-

технічні, житлові і транспортні проблеми, пов'язані з міграцією висококваліфікованих фахівців.

В даній статті використовується загальні та галузеві звіти 2014 і 2015 років. Основні теми, що розглядаються в цих звітах, включають демографічних експатріантів, організаційні практики та програми з міжнародної трудової міграції, а також інші не менш важливі проблеми міжнародного бізнесу.

Згідно GMAC, 2008a, b, c, d; в цілому 154 корпорації, які брали участь в опитуванні, винаймають більше ніж 50000 працівників-експатріантів поряд з 4,3 мільйонами звичайних працівників [4]. Слід зазначити, що опитування не охоплювало безпосередньо мобільних фахівців, але включало HR-спеціалістів, що відповідають за управління мобільністю. Згідно з зазначеним дослідженням, близько 150 експертів-респондентів брали участь в кожному з щорічних опитувань. Їх відповіді були зібрані за допомогою онлайн-анкети з більш ніж 100 питаннями з варіантами відповідей та кількома розгорнутими питаннями, що доповнювалися коментарями близько двох десятків респондентів.

Ключовим висновком є те, що наукоємні організації використовують більш динамічний, різноманітний і непередбачуваний спектр практик мобільності, порівняно з тими, що були виявлені у більш традиційних галузях (з більш низьким рівнем використання ІКТ-систем). Це ще раз підтверджує твердження, що існує тісний взаємозв'язок між типами міжнародної мобільності і передачею знань, але це співвідношення може змінюватися в залежності від сектора і компанії. У нашому аналізі, замість того щоб використовувати загальні теорії промислового розвитку, ми оцінювали відмінності між цими портфелями в межах трудових процесів, які є типовими для економіки знань. Ми стверджували, що більш динамічні, різноманітні та непередбачувані форми мобільності ми виявили в наукоємних організаціях, що тісно пов'язані з та, ймовірно, відображають більш широкий економічний та технологічний тиск з боку гнучкого капіталізму [6].

Економіка знань виникла в рамках нинішньої глобальної гнучкої капіталістичної системи, яка дистанційно з'єднує галузі у віддалених регіонах, використовуючи інформаційні технології в якості основного компонента виробничих процесів. Але ці технологічно-економічні режими також посилили робочі ритми та важелі управління, розхитавши баланс між роботою та особистим життям мимовільними, неконтрольованими та експлуаторськими способами, з якими зазвичай стикаються висококваліфіковані фахівці. Хоча це дослідження відзначило деякі наслідки міжнародної трудової міграції для працівників-експатріантів і членів їх сімей, необхідні подальші дослідження, щоб визначити ступінь, в межах якого гнучкий капіталізм посилює певні стреси, які переживають за кордоном.

Як ми бачимо, мобільність і "гнучкість" тісно пов'язані між собою в межах поточних економічних режимів. Чим більш глобально інтегрованими та інформаційно-орієнтованими стають галузі, тим більше мобільною, непостійною та епізодичною стає робота. З падінням систем соціального забезпечення, стабільність роботи була замінена можливістю отримати роботу. Фахівці більше не розраховують на розвиток кар'єри в одній організації до виходу на пенсію. Замість цього вони стають гнучкими та згодні на будь-які умови праці: подолання довгих дистанцій до місця роботи, часті подорожі, повсюдне підключення до мережі, багатозадачність, непевне просування по службі, відсутність гарантій зайнятості, значна частина яких, пов'язана з частою зміною місць роботи. Кажучи стисло, мобільність може сприяти експлуатації висококваліфікованих робітників; в

економіці знань мобільність відноситься не тільки до практик і режимів просторового руху, але й до численних професійних і життєвих можливостей, з якими стикаються такі працівники. Більш конкретно, професійна мобільність (просування по службі, можливості працевлаштування) регулярно стикається з вимогами до робітників щодо їх просторової мобільності, що визначається міжнародними організаційними режимами.

#### Список використаних джерел

1. Beaverstock, J.V. (2004) 'Managing across borders: knowledge management and expatriation in professional service legal firms'. *Journal of Economic Geography*, 4(2):157-179.
2. Brinkley, I. 2008. *The Knowledge Economy: How Knowledge is Reshaping the Economic Life of Nations*. The Work Foundation.
3. Brynjolfsson, E. & B. Kahin (2002) (eds.) *Understanding the Digital Economy: Data, Tools, and Research*. Boston: MIT Press.

4. GMAC (2008a) *Global Relocation Trends Report: Energy Industry Spotlight*.
- (2008b) *Global Relocation Trends Report: Finance Industry Spotlight*.
- (2008c) *Global Relocation Trends Report: High-Tech Sector Spotlight*.
- (2008d) *Global Relocation Trends: 2008 Survey Report*.
5. Kaufmann, V., M. Bergman & D. Joye (2004) 'Motility: Mobility as Capital'. *International Journal of Urban and Regional Research*, 28(4):745-756.
6. Nachum, L. & S. Zaheer (2005) 'The persistence of distance? The impact of technology on MNE motivations for foreign investment'. *Strategic Management Journal*, 26(8):747-767.
7. OECD, (2001a) *Devolution and Globalisation*. Paris: OECD.
8. Powell, W. & K. Snellman (2004) 'The Knowledge Economy'. *Annual Review of Sociology*, 30: 199-220.
9. Thrift, N. (1997) 'The Rise of Soft Capitalism'. *Cultural Values*, 1(1):29-57.

Надійшла до редколегії 21.01.17

Ю. Сикорский, соискатель

Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ, Україна

### АНАЛИЗ МОДЕЛЕЙ И РЕЖИМОВ МОБИЛЬНОСТИ ВНУТРИКОРПОРАТИВНОГО РЫНКА РАБОЧЕЙ СИЛЫ В КОНТЕКСТЕ СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКИ ЗНАНИЙ

*Аннотация:* В данной статье рассматривается вопрос взаимодействия международной мобильности корпоративных специалистов с ростом экономики знаний в рамках "гибкой" капиталистической системы. В связи с тем, что телекоммуникационные технологии трансформируют экономику, транснациональные организации могут использовать стратегии мобильности, которые влияют на работу и жизнь высококвалифицированных специалистов и членов их семей. Анализ подтверждает, что модели мобильности в информационно-насыщенных отраслях промышленности являются более динамичными, неустойчивыми и непредсказуемыми – одним словом, более "гибкими" – чем те, которые относятся к обычным или развитым отраслям.

*Ключевые слова:* экономика знаний, гибкость, мобильность, международная трудовая миграция, экспатрианты, информационно-коммуникационные технологии, управление персоналом.

Y. Sikorskyi, aspirant

Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, Ukraine

### MODELS AND REGIMES ANALYSIS OF MOBILITY OF CORPORATE LABOUR MARKET IN THE CONTEXT OF MODERN KNOWLEDGE ECONOMY

*Annotation:* This article examines the interaction between the international mobility of corporate professionals with the growth of the knowledge economy within the "flexibility" of the capitalist system. Due to the fact that telecommunication technologies are transforming the economy, multinational organizations have the opportunity to use a mobility strategy that impacts the work and life of highly skilled professionals and their families. The analysis confirms that the model of mobility in the information-rich industries are more dynamic, volatile and unpredictable – in a word, more "flexible" – than those in conventional or advanced industries.

*Keywords:* knowledge economy, flexibility, mobility, international labor migration, expats, information communication technologies, human resources management.

УДК 339.923.061.1

О. Хмара, асп.

Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ

### МІЖНАРОДНІ ВИРОБНИЧІ МЕРЕЖІ В ОБОРОННО-ПРОМИСЛОВИМУ КОМПЛЕКСІ

*У статті проаналізовано методологічні підходи до аналізу міжнародних виробничих мереж та зроблена спроба охарактеризувати ключові світові тенденції розвитку міжнародних виробничих мереж в оборонно-промисловому комплексі (ОПК), виділивши фактори успішності кооперації в окремих компаніях. Варто зазначити, що ОПК відноситься до стратегічно важливих комплексів у кожній країні, тому більшість компаній не розповсюджують інформацію про свої виробничі ланцюги.*

*Ключові слова:* міжнародні виробничі мережі, фрагментація глобального виробництва, ланцюги створення вартості, оборонно-промисловий комплекс.

На сьогоднішній день міжнародні виробничі мережі (global value chains (GVC)) стали ключовим елементом світової економіки і є, мабуть, одним з найбільш наочних проявів тенденцій глобалізації та транснаціоналізації, демонструючи їх плюси і мінуси.

В умовах сучасної глобалізованої економіки більшого значення з точки зору забезпечення зайнятості та розвитку має не сам кінцевий продукт, який є об'єктом міжнародної торгівлі, а результати діяльності компаній, що беруть участь у створенні цього продукту.

Міжнародні виробничі мережі є стійким механізмом створення вартості в процесі створення кінцевого продукту, що включає в себе різні технологічні стадії виробництва, а також сфери дизайну та збуту продукції. В середині конкретного глобального ланцюжка вартості

прийнято виділяти висхідні зв'язки (зворотні зв'язки в GVC), що відображають експорт сировинних товарів і послуг, які потім імпортуються назад у вигляді готових продуктів [(зв'язки (компанії), що виробляють комплектуючі та компоненти для більш складної продукції), і спадні зв'язки (зворотні зв'язки в GVC), що відображають виробництво та експорт кінцевих товарів і послуг, що базуються на імпорті сировинних товарів і послуг (передові виробники, які збирають фінальний продукт)].

Участь в міжнародних виробничих мережах приймають як розвинені, так і країни, що розвиваються, незалежно від рівня свого технологічного розвитку і доходів на душу населення, проте ступінь їх включеності, позиції в ланках GVC, а значить, і можливості отримання найбільшої вигоди, залишаються різними.