

work and the completely corporate culture. It will improve cooperation and communication between employees, make them see that for the same time now they are accomplishing more tasks and thus help their company to be ahead of competitors.

To achieve considerable benefits from implementing Lean in office environment in its totality, it is necessary to perform Lean events not just once or twice in form of a tactical tool, but on a regular basis as an incremental part of the company's strategy.

REFERENCES:

- BASU, Ron, 2009. *Implementing six sigma and lean: a practical guide to tools and techniques*. London: Elsevier Butterworth-Heinemann. ISBN 978-1-8561-7520-3
- BEAU, Keyte, and LOCHER, Drew, 2004. *The complete lean enterprise: value stream mapping for administrative and office processes*. New York: Productivity Press. ISBN 978-1563273018
- FABRIZIO, Thomas, and TAPPING, Don, 2006. *5S for the office: organizing the workplace to eliminate waste*. New York: Productivity Press. ISBN 978-1563273186
- HAJEK, Jeff, 2009. *Whaddaya mean i gotta be lean? Building the bridge from job satisfaction to corporate profit*. WA: Velaction Continuous Improvement. ISBN: 978-1606280010
- HULS, Kristi. The Antioch Company brings lean into the office, *Global business and organizational excellence*. 2005, Issue 4, vol. 24, ss. 31-38. ISSN 1932-2062
- KRAFCIK, John. Triumph of the lean production system. *Sloan management review*. 1988, Issue 7, vol. 30, no. 1, ss. 41–52. ISSN 0019-8485
- LOCHER, Drew, 2011. *Lean Office and service simplified: the definitive how-to guide*. New York: Productivity Press. ISBN 978-1439820315
- MONDEN, Yasuhiro, 1998. *Toyota production system – an integrated approach to just-in-time*. Ed. 3rd. Norcross: Georgia: Engineering and Management Press. ISBN 0-412-83930-5
- OHNO, Taiichi, 1988. *Toyota production system: beyond large-scale production*. Productivity. New York: Productivity Press. ISBN 0-915299-14-3
- SHOOK, John. How to change a culture: lessons from NUMMI. *MITSloan management review* [online]. 2010, vol. 51, no. 2 [cit. 2013-03-12]. ISSN 1532-9194. Available from: <http://sloanreview.mit.edu/article/how-to-change-a-culture-lessons-from-nummi/>
- TAPPING, Don et al. *Lean Office Demystified II – Using the Power of the Toyota Production System in Your Administrative, Desktop and Networking Environments*. 2nd ed. Chelsea (USA): MCS Media, 2010, 402 s. ISBN 978-0-9825004-9-1.
- TRIBUS, Myron T., 2001 *Lessons from Tomas Bata for the Modern Day Manager*. Available at <<http://www.bata-konference.utb.cz/2001/czech/referaty/tribus/doc>>. Accessed 2 February 2013
- WOMACK, James, and JONES, Daniel, 2003. *Lean thinking: banish waste and create wealth in your corporation*. New York: Free Press. ISBN 978-0-74324927-5
- WOMACK, James, JONES, Daniel and ROOS, Daniel, 1990. *The machine that changed the world*. New York: Rawson Associates, Macmillan Publishing Co. ISBN 978-0-7432-9979-4

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

Волочко А.С., аспірант кафедри економіки підприємства Донецького національного університету, м.Донецьк, Україна

Волочко А.С. Теоретичні основи дослідження ринку праці в умовах євроінтеграції

Досліджено теоретичні основи ринку праці в сучасних умовах. Виявлено функції ринку праці та особливості його регулювання. До основних функцій ринку праці віднесено такі: суспільного розподілу праці, стимулюючу, інформаційну, оздоровлюючу, посередницьку, ціноутворюючу, регулюючу та соціальну. Встановлено взаємозв'язки рівня зайнятості з людським та соціальним капіталом. Визначено сутність регулювання ринку праці в умовах євроінтеграції. Воно має здійснюватися переважно методами економічного характеру та з урахуванням переваг ринкового механізму. В умовах євроінтеграції підвищується актуальність створення нових високопродуктивних робочих місць. При цьому має забезпечуватися високий рівень зайнятості та відповідність заробітної плати результатам праці.

Ключові слова: ринок праці, євроінтеграція, регулювання, зайнятість, функції, людський та соціальний капітал, продуктивність, заробітна плата.

Волочко А.С. Теоретические основы исследования рынка труда в условиях евроинтеграции

Исследованы теоретические основы рынка труда в современных условиях. Выявлены функции рынка труда и особенности его регулирования. К основным функциям рынка труда отнесены следующие: общественного разделения труда, стимулирующую, информационную, оздоравливающую, посредническую, ценообразующую, регулирующую и социальную. Установлены взаимосвязи уровня занятости с человеческим и социальным капиталом. Определена сущность регулирования рынка труда в условиях евроинтеграции. Оно должно осуществляться преимущественно методами экономического характера и с учетом преимуществ рыночного механизма. В условиях евроинтеграции повышается актуальность создания новых высокопроизводительных рабочих мест. При этом должен обеспечиваться высокий уровень занятости и соответствие заработной платы результатам труда.

Ключевые слова: рынок труда, евроинтеграция, регулирования, занятость, функции, человеческий и социальный капитал, производительность, заработная плата.

Volochko A. The theoretical basis of labour market research in the terms of european integration

The theoretical foundations of the domestic labor market in current conditions are examined. The features of the labor market and its regulation were identified. The main functions of the labor market include the following: the social division of labor, stimulating, information, mediation, pricing, regulatory and social. Interrelations of employment with human and social capital were installed. The essence of labor market regulation in terms of European integration was defined. It should be primarily through economic nature and to take advantage of the market mechanism. In the context of European integration increases the relevance of the new high-performance workplaces. At the same time should provide a high level of employment and compliance with wage and labor results.

Key words: labor market, European integration, regulation, employment, function, human and social capital, productivity, wages.

Постановка проблеми. Ринок праці є соціально-економічною системою, що виражає особливості трудових взаємозв'язків та взаємодій суб'єктів різного рівня, а також відбиває певну систему соціальних відносин. Під впливом зовнішніх факторів можуть виникати певні складності у функціонуванні цієї системи. Проблеми економічного та соціального характеру позначаються на інфраструктурі ринку праці. Зниження обсягів виробництва є одним із факторів зростання безробіття на ринку праці, що посилює соціальне напруження. При цьому позитивні зміни у соціальній політиці можуть призводити до підвищення рівня зайнятості. Кон'юнктура ринку праці зазнає значних змін в результаті здійснення процесів реструктуризації в промисловості, а також посилення євроінтеграційних процесів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичним основам дослідження ринку праці присвячені роботи видатних вітчизняних та зарубіжних науковців. Серед російських та українських дослідників найвагоміший внесок у розвиток цього напрямку наукових досліджень зробили вчені Г.А. Дмитренко, Т.А. Заяць, Р.П.Колосова, А.М. Колот, Е.М. Лібанова, Н.Д. Лук'яченко, Ю.М.

**ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКИХ СВЯЗЕЙ И ПРИВЛЕЧЕНИЯ ИНОСТРАННЫХ ИНВЕСТИЦИЙ:
РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ**

Маршавін, С.В. Мельник, О.Ф. Новікова, В.В. Онікієнко, І.Л. Петрова, О.І. Цимбал, Л.В. Шаульська. Взаємозв'язки рівня зайнятості з людським та соціальним капіталом розглядають зарубіжні науковці Р. Еренберг, А.Кристов, О.Купец, Х.Лехман та інші вчені.

Виділення невіршених раніше частин загальної проблеми. У наукових розробках щодо вирішення проблем ринку праці недостатньо уваги приділяється особливостям регулювання ринку праці в умовах євроінтеграції.

Мета статті. Метою статті є дослідження теоретичних основ ринку праці та визначення сутності регулювання ринку праці в умовах євроінтеграції.

Виклад основного матеріалу. Системність ринку праці відбивається за ознакою сукупності структурованих елементів, що знаходяться у взаємозв'язку один із одним та утворюють певну цілісність [1, с.5]. Ринок праці також включає в себе і соціально-трудові відносини, що пов'язані з суспільним і духовним розвитком працюючої людини [2, с.16]. Він виконує функції розподілу й перерозподілу суспільної праці за сферами та галузями господарства, видами та формами діяльності, за критерієм ефективності праці та виробництва відповідно до структури суспільних потреб і форм власності [3, с.24]. Не зважаючи на те, що ринок праці має свій самокерований механізм регулювання попиту та пропозиції, він також доповнюється механізмом зовнішнього регулювання. Категорія регулювання ринку праці є досить складною та багатогранною, сутність якої проявляється у функціях (табл.1).

Таблиця 1

Набір функцій ринку праці як соціально-економічної системи	
Автор (джерело)	Функції ринку праці
О.В. Волкова [4]	1) суспільного поділу праці; 2) інформаційна; 3) посередницька; 4) ціноутворююча; 5) стимулююча; 6) регулююча; 7) оздоровча; 8) соціальна
В.Г. Билков [5]	1) функція розміщення; 2) селективна функція; 3) розподільча
І. Л. Петрова [6,7]	1) алокативна; 2) координаційна; 3) селективна; 4) дистрибутивна
С. В. Мельник [8, С.143]	1) розподільча; 2) посередницька; 3) ціноутворююча; 4) стимулююча; 5) соціальна; 6) санатійна; 7) регулююча; 8) інформаційна

Узагальнюючи підходи різних вчених, сформовано перелік основних функцій ринку праці: суспільного розподілу праці, стимулюючу, інформаційну, оздоровлюючу, посередницьку, ціноутворюючу, регулюючу та соціальну [9]. В умовах євроінтеграції окремо слід виділити соціальну функцію, що полягає у сприянні підбору складнішої, вище оплачуваної, престижної роботи залежно від розвитку здібностей кадрів [10, с.110]. Ефективність реалізації функцій ринку праці залежить від особливостей його регулювання. Він може регулюватися як за допомогою свого власного ринкового механізму, елементами якого є попит, пропозиція, конкуренція, прибуток, ціна, так і державою, прямо або побічно через державні замовлення, контракти, податки [11, с.181]. Вітчизняними та зарубіжними вченими виокремлюються різні трактування сутності цієї категорії (табл.2).

Таблиця 2

Аналіз сутності категорії регулювання ринку праці	
Автор (джерело)	Визначення
Р.П.Колосова, Г.Г.Мелік'янова [12,13]	Регулювання соціально-трудових відносин містить у собі налагодження таких взаємозв'язків: між роботодавцями та робітниками; між реальними та потенційними працівниками, а також роботодавцями; між усіма контрагентами ринку праці та структурами влади; між вертикально вбудованими структурами, що регулюють ринок праці.
О.С. Качний, Д.Е. Шапоренко [1,С.2]	Крім ринкового механізму, функціонування ринку праці передбачає регулювання, механізм якого виражає зовнішні способи впорядкування його системи (відновлення рівноваги в ній) і має сукупність методів та форм суб'єктивної дії керівних суб'єктів на різні параметри ринку праці. Він спирається на заходи прямої адміністративної дії і непрямого економічного впливу на ринок праці.
Ю.М. Маршавін [9,с.21]	В системному розумінні регулювання ринку праці передбачає створення належних умов для здійснення процесів, які виникають на основі саморегуляції ринку праці, в той час регулювання має виконувати функцію стримування і протидія, враховуючи переваги механізму саморегуляції (пропозиція, ціна робочої сили, попит на неї), спиратися на нього, доповнювати його, але не підміняти ринкові стимули і не руйнувати їх.
О.В. Волкова [4]	Регулювання ринку праці — це взаємоузгоджена робота уряду, територіальних органів влади, спілки роботодавців, профспілок і керівників підприємств. Регулювання ринку праці здійснюється за двома напрямками: пасивним – спрямованим на безробітних та їх працевлаштування або перепідготовку; активним – спрямованим на попередження безробіття.
М.Клинова, О.Сидорова [14]	У рамках стратегії РФ «Європа-2020» регулювання ринку праці розглядається к регулювання людського капіталу, що передбачає модернізацію ринку праці за рахунок підвищення мобільності трудових ресурсів та розвиток навичок, що сприяють працевлаштуванню. Згідно до цього зайнятість та кваліфікація проголошуються важливими складовими регулювання ринку праці.

Таким чином, під регулюванням ринку праці будемо розуміти науково обґрунтований процес цілеспрямованого впливу органів державної влади, організацій роботодавців і профспілок, навчальних закладів та інституцій соціального діалогу на економічні об'єкти, процеси, що відбуваються на ринку праці в основному опосередкованими засобами, переважно економічного характеру, з урахуванням переваг ринкового механізму саморегуляції з метою досягнення повної, продуктивної та вільно обраної зайнятості за рахунок надання переваги регулюванню пропозиції на ринку праці.

В умовах євроінтеграції регулювання ринку праці повинно бути направлено на його соціалізацію. Розвинутий соціально-орієнтований ринок праці має передбачати: продуктивну зайнятість і ефективне використання факторів виробництва; відповідну систему соціально-трудових відносин між найманими працівниками і роботодавцями; функціонування соціально-трудових відносин на засадах соціального партнерства; наявність умов для прояву і реалізації інтересів на індивідуальному, груповому, суспільному рівнях; соціально відповідальну поведінку, дотримання морально-етичних норм і правил з боку суб'єктів ринку праці; інтеграцію державного регулювання і корпоративного управління в сфері формування і використання трудового потенціалу; забезпечення умов для реалізації права на працю та

підприємницьку діяльність, досягнення повної, продуктивної зайнятості [10, с.103-104]. Все це пояснюється наявністю взаємозв'язку рівня зайнятості, що є основною характеристикою ринку праці, з категоріями людського та соціального капіталу.

Ринок праці, що нормально та ефективно функціонує, надає більшості працездатного населення роботу і дохід, дозволяє державі, бюджетні можливості якої завжди обмежені, зосередитися на підтримці та захисті окремих соціально вразливих і непрацездатних категорій громадян і, таким чином, забезпечити більшу рівність можливостей для людського розвитку всіх громадян. Високий рівень зайнятості в умовах ефективного виробництва забезпечує не тільки стабільність індивідуальних доходів, а й зростання податкових надходжень до державного бюджету та сукупних доходів суспільства, створюючи можливості для виробництва більшої кількості суспільних благ, що сприяють людському розвитку. Ці положення були обґрунтовані на 102-ій сесії Міжнародної конференції праці у Женеві у 2013р. «Зайнятість і соціальний захист в новому демографічному контексті».

Між категорією зайнятості, людським та соціальним капіталом існує залежність, яка значно посилюється в умовах євроінтеграції (рис.1).

Посилення уваги до питань розвитку людського та соціального капіталу сприятиме підготовці кваліфікованих та мобільних кадрів для ринку праці. Це дозволить реалізувати трудовий потенціал вітчизняного ринку праці. Врахування зарубіжного досвіду щодо людського та соціального розвитку розкриває перспективи залучення трудового потенціалу та кваліфікованих кадрів з ринків праці інших країн.

В умовах глобалізації, коли для економіки України виникає необхідність підвищення рівня конкурентоспроможності виробництва до стандартів ЄС, питання щодо людського та соціального розвитку набувають особливої актуальності, бо це є не лише запорукою високопродуктивної зайнятості на ринку праці, але й основою успішного освоєння нових ринків збуту продукції вітчизняних товаровиробників.

Вирішення окреслених завдань потребує дотримання критеріїв ефективності соціальної відповідальності, серед яких вирішальне значення мають: підвищення освітнього, професійного рівня та соціально-культурного рівня населення; покращення та зміцнення здоров'я населення, продовження тривалості повноцінного життя та трудової активності; високий рівень та якість життя населення у сполученні з соціальним, інтелектуальним та духовним зростанням; нові стратегічні орієнтири соціальної політики, орієнтовані на реалізацію вимог соціальної відповідальності, активізацію трудової та творчої діяльності, формування людського, інтелектуального та соціального капіталу і т.д. [15, С.226-227].

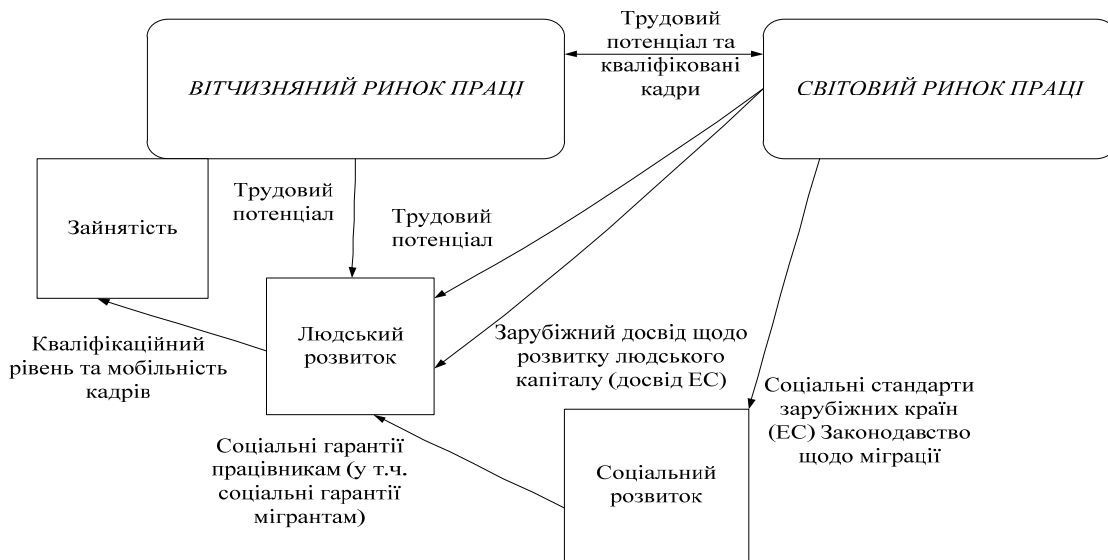


Рис.1 – Взаємозв'язок зайнятості, людського та соціального розвитку на ринку праці в умовах євроінтеграції
Джерело: розроблено автором

Формування та реалізацію соціальної відповідальності на усіх рівнях (індивідуальному, груповому, суспільному, державному та глобальному) слід розглядати як складову системи регулювання ринку праці.

Перш за все, соціальна відповідальність на рівні підприємств та держави може проявлятися у створенні нових робочих місць у тих галузях економіки, де відбуваються процеси реструктуризації, модернізації. При цьому також важливе значення має і соціальна відповідальність на індивідуальному рівні. Наприклад, це може проявлятися у дотриманні працівниками вимог щодо навчання та мобільності і т.д.

Згідно із визначенням Всесвітнього Банку соціально відповідальна поведінка компанії – це зобов'язання бізнесу, яке взяте на себе самостійно, підтримувати сталий економічний розвиток через роботу із працівниками, їх родинами місцевими співтовариствами та суспільством у цілому з метою поліпшення якості життя шляхом дій, корисних як для бізнесу, так і для розвитку суспільства в цілому. Соціальна відповідальність бізнесу реалізується за такими напрямками: відповідальність перед співробітниками, що проявляється у створенні гідних умов праці та її оплаті. Відповідальність перед державою реалізується через сплату податків, належних відрахувань та дотримання законодавства. Соціально відповідальний бізнес також активно підтримує місцевий соціально-економічний розвиток і взаємодіє з територіальними громадами у реалізації їх соціальних програм [15, С.216-217].

Великого значення набуває фактор відповідальності підприємницького середовища перед суспільством. Бізнес має бути зацікавленим у дотриманні принципів соціальної відповідальності. Саме тому на державному рівні слід впроваджувати заходи стимулювання вітчизняного бізнесу щодо розробки та реалізації ефективної політики соціальної відповідальності бізнесу [16].

Таким чином, в умовах євроінтеграції підвищується актуальність реалізації політики створення нових високопродуктивних робочих місць з урахуванням модернізації вітчизняної промисловості. При цьому висувуються вимоги щодо кадрового забезпечення інноваційного виробництва. Саме тому регулювання ринку праці повинно передбачати комплексний розгляд питань зайнятості, людського та соціального розвитку в умовах євроінтеграції. Це має бути направлено на підготовку висококваліфікованих та мобільних фахівців. З одного боку, це дозволить підвищити конкурентоспроможність вітчизняної економіки на світовому ринку, а з іншого – наблизити рівень людського та соціального розвитку до світових стандартів. Така політика регулювання ринку праці сприятиме активізації процесів мобільності кадрів як на вітчизняному ринку праці, так і формувати основи перспективної взаємодії з ринками праці інших держав. Вирішення усіх окреслених завдань в системі регулювання ринку праці сприятиме підвищенню рівня зайнятості як основи соціально-економічного розвитку країни.

Висновки та пропозиції. Таким чином, в умовах євроінтеграції підвищується актуальність реалізації політики створення нових високопродуктивних робочих місць з урахуванням модернізації вітчизняної промисловості. При цьому висувуються вимоги щодо

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКИХ СВЯЗЕЙ И ПРИВЛЕЧЕНИЯ ИНОСТРАННЫХ ИНВЕСТИЦИЙ: РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ

кадрового забезпечення інноваційного виробництва. Саме тому регулювання ринку праці повинно передбачати комплексний розгляд питань зайнятості, людського та соціального розвитку в умовах євроінтеграції. Це має бути направлено на підготовку висококваліфікованих та мобільних фахівців. З одного боку, це дозволить підвищити конкурентоспроможність вітчизняної економіки на світовому ринку, а з іншого – наблизити рівень людського та соціального розвитку до світових стандартів. Така політика регулювання ринку праці сприятиме активізації процесів мобільності кадрів як на вітчизняному ринку праці, так і формувати основи перспективної взаємодії з ринками праці інших держав. Вирішення усіх окреслених завдань в системі регулювання ринку праці сприятиме підвищенню рівня зайнятості як основи соціально-економічного розвитку країни.

СПИСОК ДЖЕРЕЛ:

1. Качний О.С. Механізм регулювання ринку праці в Україні / О.С. Качний, Д.Е. Шапоренко // Теорія та практика державного управління: збірник наук.пр. – Х.: Вид-во ХарПІ НАДУ "Magistr", 2011. – Вип. 2 (33). – С.1-6.
2. Воробйова О. І. Регіональний ринок праці: сутність та умови функціонування / О. І. Воробйова // Економіка Крима. – 2006. – № 18. – С.15-19.
3. Лібанова Е. М. Ринок праці: підручник / Е.М.Лібанова. – К.: Центр навч. літератури, 2003. – 224 с.
4. Волкова О.В. Ринок праці: навчальний посібник / О.В. Волкова. – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 624 с.
5. Былков В.Г. Маркетинговая стратегия регулирования регионального рынка труда / В.Г. Былков. – Иркутск: Изд-во ИГЗА, 2000. – 121 с.
6. Петрова І. Л. Ринок праці: процес сегментації: монографія / І.Л. Петрова. – К.: УДПУ, 1996. – 178 с.
7. Петрова І.Л. Сегментація ринку праці: теорія і практика регулювання / І.Л. Петрова. – К.: Ін-т економіки, управління та господарського права, 1997. – 298 с.
8. Мельник С. В. Механізм регулювання соціально-трудової сфери України: моногр. / С. В. Мельник. – Київ: Соцінформ, 2009. – 786 с.
9. Маршавін Ю.М. Регулювання ринку праці України: теорія і практика системного підходу: монографія / Ю.М. Маршавін. – К.: Альтерпрес, 2011. – 396 с.
10. Онікієнко В.В. Пріоритети соціалізації ринку праці в умовах ринкової стабілізації та глобалізації національної економіки України / В.В. Онікієнко // Демографія та соціальна економіка. – 2006. – №2. – С.101-114.
11. Фінагіна О.В. Ринкова трансформація в регіоні: особливості розвитку та діагностування: моногр. / О.В. Фінагіна; НАН України. Ін-т економіко-правових досліджень. – Донецьк: Юго-Восток, Лтд, 2005. – 228 с.
12. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. – М.: Изд-во ЧеРо, 1996. – 758 с.
13. Занятость, рынок труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Р.П. Колосовой, Г.Г. Меликьяна: учебно-методическое пособие (практикум). – М.: Экономический факультет МГУ, ТЕИС. 2004. – 458 с.
14. Клинова М. Человеческий капитал в ЕС: государственный и наднациональный контексты / М.Клинова, О.Сидорова. – Вопросы экономики. – 2012. – №8. – С.80-97.
15. Сталій розвиток промислового регіону: соціальні аспекти: моногр. / О.Ф. Новікова, О.І. Амоша, В.П. Антонюк та ін.; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2012. – 534 с.
16. Зінченко А.Г. Корпоративна соціальна відповідальність 2005-2010: стан та перспективи розвитку / А.Г. Зінченко, М.А. Саприкіна. – К.: Фарбований лист, 2010. – 56 с.

О РОЛИ ВОДНОГО РЕСУРСА В МИРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ

Волошин В. С., д.т.н., профессор, ректор ГВУЗ «Приазовский государственный технический университет», академик Международной академии экологии и безопасности жизнедеятельности, академик Международной кадровой академии, действительный член Нью-Йоркской академии наук, заслуженный деятель науки и техники Украины.

Бабенко А. В., к.э.н., ГВУЗ «Приазовский государственный технический университет»

Волошин В. С., Бабенко А. В. О роли водного ресурса в мировой экономике.

В статье рассмотрены аспекты влияния наличия водных ресурсов на мировую экономику как важнейшего элемента экономического развития общества. Определено, что если углеводороды играют роль только источника энергии и могут иметь альтернативные замены, то вода является не только технологическим сырьем или инструментарием в производственной деятельности. В экономическом плане, водопотребление представляет весьма важную технологическую проблему еще потому, что, несмотря на огромные запасы воды, ее пресная составляющая расположена по планете крайне неравномерно. И почти всегда обратно плотности населения и его техногенной нагрузки на природу. Сделан вывод, что потеря воспроизводительной функции некоторым водным массивом дает наиболее важный эффект для акцепторной экономики. Теряется экономия на чистом водозаборе. Дополнительный затратный механизм связан с необходимостью очистки внешней воды перед ее использованием. Для таких экономических систем появляется новый фактор (эффект) положительной обратной связи, направленный на усиление зависимости производственной системы от водопотребления. Он заключается в том, что стандартное решение, направленное на экстенсивное водопотребление связано с получением того, чего не хватает в системе – внешней чистой воды. Но когда ее нет, экономическая система вынужденно закрепляет водный дефицит, который уже возможностями самой системе изменить не удастся. Решение может находиться в надсистеме, под которой можно понимать экономику более высокого ранга. Но и там, при экстенсивном водопотреблении со временем возникнут положительные обратные связи. Выходом из положения могут быть схемы квотирования водных ресурсов, которые находятся внутри самой экономической системы и извне ее. Подобные схемы обсуждаются многими учеными. Только во внимание не принимается тот факт, что эффект положительной обратной связи в «водопотребляющих» экономических системах оказывает более разрушительное воздействие, чем, например, некоторые финансовые, кредитные и другие механизмы, дестабилизирующие мировую экономику.

Ключевые слова: водные ресурсы, мировая экономика, источник энергии, технология, плотность населения, природа.

Волошин В. С., Бабенко А. В. Про роль водного ресурсу в світовій економіці.

У статті розглянуто аспекти впливу наявності водних ресурсів на світову економіку як найважливішого елемента економічного розвитку суспільства. Визначено, що якщо вуглеводні грають роль тільки джерела енергії і можуть мати альтернативні заміни, то вода є не тільки технологічною сировиною або інструментарієм у виробничій діяльності. В економічному плані, водоспоживання представляє досить важливу технологічну проблему ще тому, що, незважаючи на величезні запаси води, її прісна складова розташована по планеті вкрай нерівномірно. І майже завжди є зворотнопропорційною щільності населення і його техногенного навантаження на природу. Зроблено висновок, що втрата відтворювальної функції деяким водним масивом дає найбільш важливий ефект для акцепторної економіки. Втрачається економія на чистому водозаборі. Додатковий витратний механізм пов'язаний з необхідністю очищення зовнішньої води перед її використанням. Для таких економічних систем з'являється новий фактор (ефект) позитивного зворотного зв'язку, спрямований на посилення залежності виробничої системи від водоспоживання. Він полягає в тому, що стандартне рішення, спрямоване на екстенсивне водоспоживання пов'язано з отриманням того, чого не вистачає в системі – зовнішньої чистої води. Але коли її немає, економічна система вимушено закріплює водний дефіцит, який вже можливостями самої системи змінити не вдається. Рішення може перебувати в надсистемі, під якою можна розуміти економіку більш високого рангу. Але й там, при екстенсивному водоспоживанні з часом виникнуть позитивні