

равління бюджетним обліком та звітністю, що побудована за методом нарахування; підтримка й розвиток професійних організацій бухгалтерів в Україні. Реформування державної облікової системи має відбуватися за галузевим підходом у побудові бухгалтерського обліку та фінансової звітності. Це дало б змогу активізувати роботу з розроблення та апробації галузевого методичного та методологічного забезпечення ведення обліку і складання звітності бюджетних установ.

Література

1. Бескид Й. Теоретичні засади бюджетної децентралізації: нормативна та позитивна теорія бюджетного федералізму / Й. Бескид // Світ фінансів : наук. журнал. – 2007. – № 4. – С. 116-121.
2. Бескид Й. Формування доходів державного бюджету / Й. Бескид, М. Каленський // Світ фінансів : наук. журнал. – 2006. – № 3. – С. 186-192.
3. Борисова Н.В. Реформування бухгалтерського обліку в державному секторі: реалії та конструктивні перспективи / Н.В. Борисова // Менеджмент. – 2010. – № 13. – С. 54-63.
4. Бралатан В.П. Розвиток аудиторської діяльності в Україні із запровадженням Міжнародних стандартів аудиту / В.П. Бралатан, Л.Г. Михальчишина // Облік і фінанси АПК : наук.-виробн. журнал. – 2012. – № 1. – С. 91-94.
5. Бухгалтерський облік у бюджетних установах : навч. посіб. / Ф.Ф. Бутинець (ред.), С.Л. Береза, І.В. Жиглей, Н.М. Малога, О.В. Олійник. – Житомир : Вид-во "Рута", 2004. – 448 с.
6. Бюджетний кодекс України: прийнято 08.07.2010 р., № 2456-VI // Сайт Верховної Ради України. [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2456-17>.
7. Голов С.Ф. Бухгалтерський облік в Україні: аналіз стану та перспективи розвитку : монографія / С.Ф. Голов; Міжнар. ін-т менеджменту. – К. : Центр навч. літ.-ри, 2007. – 522 с.
8. Голов С.Ф. Сучасний стан та перспективи розвитку бухгалтерського обліку в Україні : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра екон. наук: спец. 08.00.09 / С.Ф. Голов; КНЕУ ім. Вадима Гетьмана. – К. : Вид-во "Наука", 2009. – 31 с.
9. Жук В.М. Поглиблення сутності предмету бухгалтерського обліку / В.М. Жук // Облік і фінанси АПК : наук.-виробн. журнал. – 2012. – № 1. – С. 16-23.
10. Марценяк Н.О. Реформування бухгалтерського обліку бюджетних установ: проблеми та перспективи / Н.О. Марценяк // Науковий вісник БДФА : зб. наук. праць. – 2008. – № 4. – С. 346-351.
11. Метелиця В.М. Проблемні питання модернізації обліку в державному секторі України / В.М. Метелиця // Облік і фінанси АПК : наук.-виробн. журнал. – 2009. – № 4. [Електронний ресурс]. – Доступний з http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Oif_apk/2009_4/18_Metel.pdf.
12. Про затвердження стратегії модернізації системи бухгалтерського обліку в державному секторі на 2007-2015 роки: Постанова Кабінету Міністрів України від 16 січня 2007 р., № 34 // Сайт Верховної Ради України. [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/34-2007-п>.
13. Пушкар М.С. Метатегорія обліку або Якою повинна стати теорія : монографія / М.С. Пушкар. – Тернопіль : Вид-во "Карт-бланш", 2007. – 359 с.
14. Свірко С.В. Консолідована фінансова звітність суб'єктів державного сектору за МСБОДС: теоретичні положення та методичні підходи / С.В. Свірко // Фінанси, облік і аудит : наук.-практ. журнал. – 2011. – Вип. 17. – С. 341-347.
15. Бутинець Ф.Ф. Сучасний бухгалтерський облік і контроль: проблеми розвитку : монографія / Ф.Ф. Бутинець [ред.], Т.А. Бутинець, Р.О. Савченко, М.А. Вахрушина, О.П. Колумбет; Вінницький фін.-екон. ун-т. – Житомир : Вид-во "Рута", 2014. – 378 с.
16. Сушко Н. Реформування бухгалтерського обліку в державному секторі триває / Н. Сушко // Бухгалтерський облік і аудит : наук.-практ. журнал. – 2009. – № 8-9. – С. 22-27.
17. Фіреп Д.О. Місце обліку в системі управління бюджетними установами / Д.О. Фіреп // Зростання ролі бухгалтерського обліку в сучасній економіці : матер. І-ої Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф., м. Київ, 21 лютого 2013 р. [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://ic.faf.org.ua/pdf/36-misce-obliku-v-sistemi-upravlinnya-byudzhethnimi-ustanovami.pdf>.
18. Хомуляк Т.І. Особливості обліку у бюджетних установах в умовах сьогодення / Т.І. Хомуляк // Вісник Житомирського державного технологічного університету. – Сер.: Економічні науки. – Житомир : Вид-во ЖДТУ. – 2014. – № 2(68). – С. 75-81.
19. Штимер Л.Т. Облікова система установ державного сектору економіки: проблеми та перспективи розвитку / Л.Т. Штимер // Економічний форум : зб. наук. праць. – 2015. – № 1. – С. 276-282.

Половинчак О.А. Основные пути модернизации учета в бюджетных учреждениях

Определены особенности организации учета в бюджетных учреждениях и организациях, предложены приоритетные направления реформирования данной сферы. Доказано, что экономическая ситуация в бюджетной сфере требует практического усовершенствования системы учета и теоретического пересмотра с целью учета новых явлений и процессов. Самым важным из них является усовершенствование системы управления бюджетными учреждениями. Принимая во внимание активизацию интеграционных процессов, сегодня ключевым направлением модернизации бухгалтерского учета есть внедрение в государственном секторе национальных стандартов, разработанных на основе международных. Для реформирования системы учета и отчетности необходима также разработка Единого плана счетов, который должен гармонизировать с бюджетной классификацией, базироваться на методе начисления и обеспечивать формирование национальных счетов согласно специфике бюджетных учреждений.

Ключевые слова: модернизация, контроль, бюджетные учреждения, международные стандарты, стратегия, отчетность, бухгалтерский учет.

Polovinchak L.A. Main Ways of Modernization of Accounting Budgetary Institutions

Some features of accounting in budgetary institutions are determined. Priority areas for reforming the sector are proposed. The economic situation in the public sector is proved to require practical improvement of accounting and theoretical review to take account of new development and processes. The most important events are improving the system of budgetary institutions. Concerning the intensification of integration processes, a key area of modernization of accounting and reporting is introducing national standards designed on the basis of international ones in public sector. It is proved that for the reform of accounting and reporting it is necessary to develop and implement the Common Chart of Accounts, which should harmonize with the budget classification, based on the method of calculation, and ensure the formation of national accounts with specific budgetary institutions. The reform of the State Accounting System should be based on sectorial approach in building accounting and financial reporting.

Keywords: modernization, control, budgetary institutions, international standards, strategy, reporting, accounting.

УДК 005.95

Доц. І.С. Процик, канд. екон. наук; доц. Х.С. Передало, канд. екон. наук; магістр О.Я. Шалак – НУ "Львівська політехніка"

МЕХАНІЗМ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ЗМІН ПІДПРИЄМСТВА

Проаналізовано дефініції понять "механізм", "кадрове забезпечення", "організаційні зміни", наведено трактування "механізму кадрового забезпечення", відображено взаємозв'язок між організаційними змінами та кадровим забезпеченням організації, розглянуто види організаційних змін за чинниками внутрішнього середовища, запропоновано механізм кадрового забезпечення організаційних змін підприємства, обґрунтовано його значимість, розглянуто його основні елементи, виокремлено додаткові принципи реалізації механізму кадрового забезпечення організаційних змін підприємства.

Ключові слова: механізм, кадрове забезпечення, організаційні зміни, чинники внутрішнього та зовнішнього середовища, принципи реалізації механізму кадрового забезпечення.

Постановка проблеми. Проблема формування та раціонального використання персоналу в будь-якій сфері економічної діяльності є завжди актуальною. Зокрема, кадри є головною ланкою виробничого процесу на підприємстві, а забезпечення ними – одним з основних аспектів успішного його функціону-

вання. Досвідчені, висококваліфіковані кадри, які повністю відповідають усім необхідним вимогам, цілям та завданням підприємства, є значною конкурентною перевагою серед інших підприємств та запорукою успішної, ефективної діяльності як за стабільного режиму роботи, так і в разі виникнення різноманітних організаційних змін. Однак на сьогодні і надалі існують певні недоліки у реалізації чітких процедур щодо кадрового забезпечення організації в разі організаційних змін.

Аналіз останніх досліджень. Значний внесок у дослідження механізму кадрового забезпечення зробили такі вчені: Л.П. Басков, Л.В. Балабанова, А.В. Зубач, А.П. Ільїн, В.Р. Веснін, Л.І. Іванкіна, Т.А. Климюк, А.Н. Кокорева, О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук, О.О. Тимохіна, Г.В. Щокін та ін. Дослідження організаційних змін містяться у працях: О.В. Баєвої, Т.В. Бауліної, О.С. Боженко, О.О. Гайдей, О.С. Кузьміна, О.Г. Мельник та ін.

Мета роботи – дослідити економічну сутність та розробити механізм кадрового забезпечення організаційних змін, розглянути його основні елементи, виокремити принципи його реалізації.

Викладення основного матеріалу. Для кращого розуміння значення механізму кадрового забезпечення організаційних змін потрібно розглянути такі поняття як "механізм", "кадрове забезпечення" та "організаційні зміни". Спершу розглянемо сутність поняття "механізм". У табл. 1 подано різні трактування цього поняття.

Табл. 1. Дефініція поняття "механізм"

Трактування сутності поняття "механізм"	Джерело
Спосіб організації управління суспільним розвитком, за якого принципи та методи управління взаємопов'язані, що як наслідок забезпечує ефективну реалізацію цілей управління.	[1]
Сукупність дій суб'єктів та об'єктів управління, які забезпечують виконання процесу управління.	[2]
Сукупність форм, методів та інструментів управління економічними процесами, які мають значний вплив на господарську діяльність підприємства та на досягнення його поточних цілей.	[3]
Забезпечення функціонування керуючої підсистеми, що орієнтована на досягнення цілей системи.	[4]
Внутрішня будова, система чого-небудь та сукупність станів і процесів, з яких складається певне явище.	[5]

Проаналізувавши підходи різних авторів до визначення сутності механізму, під терміном "механізм" доцільно розуміти сукупність функцій, методів, засобів, принципів, форм та інструментів управління, які спрямовані на підвищення ефективності використання ресурсів організації та досягнення її цілей.

Щодо трактування поняття кадрового забезпечення, то воно також є неоднозначне. У науковій літературі наведено такі визначення [6, 7]: 1) це комплекс дій, що спрямовані на пошук, оцінку і встановлення заздалегідь передбачених стосунків з робочою силою, як в самому підприємстві, так і поза його межами; 2) це необхідний кількісний і якісний склад працівників кадрової служби організації; 3) це функція адміністративної діяльності, яка спрямована на реалізацію завдань щодо управління персоналом. На нашу думку, кадрове забезпе-

чення – це сукупність дій, які спрямовані на формування чисельності та якісного складу працівників, їх адаптації, мотивування, навчання, оцінювання і розвиток, що забезпечить ефективне виконання цілей та завдань підприємства.

В управлінні персоналом варто виходити з того, що механізм кадрового забезпечення – це певна система, що реалізована на практиці, порядок кадрової діяльності для досягнення відповідних цілей підприємства [8]. Цей механізм є сукупністю цілей, функцій, методів, засобів, структур, принципів, форм та інструментів управління, які спрямовані на підвищення ефективності використання людських ресурсів підприємства з метою досягнення відповідних цілей.

Рідко яка організація може спокійно і безболісно переносити зміни, що здійснюються в її підсистемах. Різні складові елементи організаційної структури підприємства по-різному їх сприймають. Вчені виокремлюють два основні напрями до визначення організаційних змін. Перший з них ґрунтується на тому, що зміни – це різні типи нововведень, які вміло поєднуються у різних напрямках (зміна цілей організації, структури, завдань, персоналу, технології тощо) та забезпечують ефективне використання всіх наявних ресурсів. Другий напрям полягає в тому, що немає такого типу організаційної структури, який міг би забезпечити максимальну ефективність управління на всіх стадіях розвитку організації, а відповідно, зажди потребує відповідних змін [9-11].

Табл. 2. Класифікація організаційних змін за чинниками внутрішнього середовища підприємства

Напрямок зміни	Характеристика
Зміни цільових орієнтирів організації	Відбувається систематично під дією як зовнішнього, так і внутрішнього середовища. Наприклад, підвищення цін на газ зумовлює коректування цілі щодо запровадження енергоменеджменту тощо.
Зміни організаційної структури	Виникають під дією нових завдань та цілей, супроводжуються зміною повноважень, відповідальності, підпорядкування структурних одиниць, штатного розпису, ступеня централізації, набору та адаптації нових працівників тощо. Наприклад, створення проектної команди для розроблення стратегії організації в напрямку енергозбереження.
Зміни завдань (видів робіт)	Зміна цілей супроводжується і зміною видів робіт. Наприклад, впровадження робіт з обліку енерговитрат.
Зміни технологій	Швидкі темпи НТП зумовлюють перехід на нові технології та удосконалення уже наявних. Наприклад, автоматизація виробництва, модернізація енергозабезпечуючих установок тощо.
Зміни персоналу	Зміни персоналу можуть стосуватись удосконалення процесу набору і відбору працівників, їх адаптації, мотивування, впровадження різноманітних програм підвищення кваліфікації та навчання, зміни поведінки працівників на робочому місці, їх можливостей та підвищення якісного складу персоналу тощо.
Ресурсні зміни	Ресурсні зміни передбачають зміни, які відбуваються в основних ресурсах підприємства (матеріальних, фінансових, трудових, інформаційних, енергетичних тощо). Ці зміни напряму пов'язані й з іншими чинниками. Зокрема, впровадження енергоменеджменту потребуватиме значних фінансових і трудових витрат на проведення контролю енергозатрат, модернізації обладнання, підвищення культури поведінки працівників у цій сфері.

Отже, на основі проведеного аналізу варто запропонувати таке визначення організаційних змін: організаційні зміни – це нововведення в організації у різних напрямках (зміни цілей, завдань, технології та організаційної структури підприємства, управлінні персоналом тощо) в одній або одразу в кількох підсистемах підприємства, які впроваджуються під свідомим або форс-мажорним впливом прямих і непрямих чинників зовнішнього середовища. На наш погляд, найбільш оптимальну класифікацію організаційних змін за чинниками внутрішнього середовища підприємства наведено у табл. 2 [10].

Отже, для вдосконалення кадрового забезпечення в умовах змін запропоновано механізм кадрового забезпечення організаційних змін (рис.). На будь-яку організацію впливає багато зовнішніх чинників: споживачі, постачальники, конкуренти, державні органи влади, інфраструктура, законодавчі акти, міжнародне оточення, науково-технічний прогрес, поява нових ринків тощо [11].

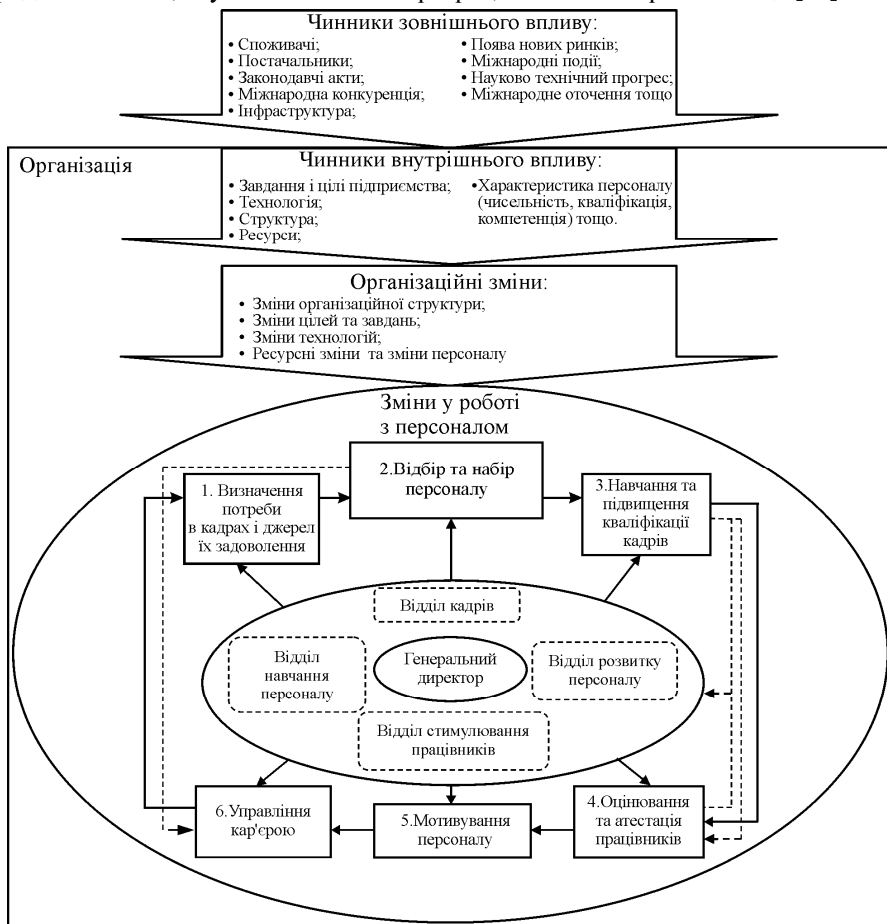


Рис. Механізм кадрового забезпечення організаційних змін:
 ----- прямий зв'язок; - - - - - зворотній зв'язок

Розглянемо основні з них детальніше. Як зазначено вище, організаційні зміни виникають під впливом чинників зовнішнього середовища. Наприклад, такий чинник як постачальники можуть стимулювати організацію у придбанні нових складів чи перегляду умов поставок. Конкуренти заохочують підприємство постійно вдосконалювати свою виробничо-господарську діяльність шляхом впровадження нововведень та змін з метою досягнення необхідного рівня конкурентоспроможності (наприклад зменшуючи енергомісткість товарів). Кожне підприємство орієнтується у своїй діяльності на забезпечення потреб споживачів, а саме займається виробництвом таких товарів та наданні послуг, на які існують незадоволені потреби або постійний попит. Для цього необхідно періодично проводити дослідження ринків збуту та смаків і побажань споживачів з метою задоволення їхніх потреб.

Вплив чинників зовнішнього середовища потребує змін у внутрішньому середовищі, сприяючи таким чином організаційним змінам, які, водночас, обов'язково впливатимуть також і на персонал підприємства. Зокрема, зміни мети, завдань, організаційної структури, зміни технології, ресурсів одночасно впливатимуть на працівників, що призводитиме до змін в управлінні персоналом. Саме тому найбільш актуальним є кадрове забезпечення організаційних змін на підприємстві.

Невід'ємною частиною механізму є структурні підрозділи, які беруть участь у процесі кадрового забезпечення організаційних змін. Основними посадовими особами і функціональними службами, які здійснюють управління персоналом і забезпечують його кадрами на підприємстві, є Генеральний директор, усі керівники відділів, а також працівники відділів кадрів, навчання персоналу, розвитку персоналу, стимулювання працівників тощо.

Як відомо, будь-який механізм базується на принципах. Поряд з класичними принципами реалізації механізму кадрового забезпечення організаційних змін як цілеспрямованість, комплексність, системність тощо, пропонуємо додати такі принципи, які стають особливо актуальними на сьогодні:

- принцип інформативності. Як відомо, наявність повної, релевантної та достовірної інформації є запорукою успіху всіх процесів, які відбуваються в організації. Структурні підрозділи, які займаються питаннями кадрового забезпечення у разі організаційних змін, повинні мати швидкий доступ до всієї необхідної для них інформації, яка впливатиме на прийняття ними рішень, а саме: стратегічної політики керівництва підприємства, штатного розпису, характеристик працівників, їх атестаційних справ тощо.
- принцип законності. Цей принцип є особливо важливий на етапі набору персоналу. Наприклад, згідно зі Законом України "Про рекламу", під час складання оголошень на пошуки кандидатів на вакантні посади, варто уникати виразів, які обмежували б право потенційних працівників на отримання роботи за віковою, статевою ознакою, політичними та релігійними поглядами тощо. Звичайно, цей принцип має стосуватися і процесів мотивування працівників організації, зарахування їх до кадрового резерву, розроблення проектів їх кар'єрного зростання і т. ін.
- принцип гендерної рівності. Цей принцип перегукується з попереднім принципом, оскільки часто на роботу не беруть працівників жіночої статі, які мають маленьких дітей, є матерями-одиначками тощо. Це питання є особливо актуальним у кранах Західної Європи та набуває серйозних розглядів і в нашій країні.

Звичайно, в разі організаційних змін треба пам'ятати, що кожен з представлених етапів може виконуватися окремо. Наприклад, удосконалення технології виробництва часто потребуватиме не зміни в чисельності працівників, а підвищення їх кваліфікації. Таким чином, проводитимуться тільки етапи оцінювання, атестації та навчання персоналу.

Висновки. Запропонований механізм кадрового забезпечення організаційних змін дасть змогу підприємствам враховувати вплив зовнішніх і внутрішніх чинників на кадрове забезпечення та управління персоналом, удосконалити процес кадрового забезпечення, цим самим забезпечивши організацію якісним і кваліфікованим персоналом, який зможе виконувати поставлені перед ним завдання та свої посадові обов'язки навіть у процесі впровадження організаційних змін.

Література

1. Иванов В.М. Основы управления механизмом : учебник / В.М. Иванов, В.И. Патрушев. – М. : Изд-во "Высш. шк.", 2001. – 271 с.
2. Мухин В.И. Исследование систем управления : учебник / В.И. Мухин. – М. : Изд-во "Экзамен", 2003. – 384 с.
3. Раицкий К.А. Экономика организации : учебник / К.А. Раицкий. – М. : Изд-во "Наука", 2003. – 275 с.
4. Омаров А.М. Менеджмент. Управление – древнейшее искусство, новейшая наука : учебник / А.М. Омаров. – М. : Изд-во "Экзамен", 2009. – 325 с.
5. Великий тлумачий словник сучасної української мови (з дод. і допов.) / Уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел. – К.-Ірпінь : ВТФ "Перун", 2005. – 1728 с.
6. Балабанова Л.В. Маркетинг підприємства : навч. посіб. / Л.В. Балабанова, В.В. Холод, І.В. Балабанова. – К. : Центр навч. літ-ри, 2012. – 612 с.
7. Веснин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика / В.Р. Веснин. – М. : Изд-во "Прспект", 2008. – 688 с.
8. Иванкина Л.И. Управление персоналом / Л.И. Иванкина – Томск : Изд-во Томского политехнического университета, 2009. – 190 с.
9. Фролов С.С. Социология организаций : учебник / С.С. Фролов. – К. : Изд-во "Гардарики", 2001. – 299 с.
10. Мельник О.Г. Організаційні зміни: сутність та види / О.Г. Мельник, Р.С. Косчик // Науковий вісник НЛТУ України : зб. наук.-техн. праць. – Львів : РВВ НЛТУ України. – 2009. – Вип. 19.3. – С. 231-235.
11. Кузьмін О.Є. Теоретичні та прикладні засади менеджменту : навч. посіб. / О.Є. Кузьмін, О.Г. Мельник. – Вид. 3-тє, [перероб. та доп.]. – Львів : Вид-во НУ "Львівська політехніка", "Інтелект-Захід", 2007. – 284 с.

Процик І.С., Передало Х.С., Шалак О.Я. Механізм кадрового забезпечення організаційних змін підприємства

Проаналізовані дефініції понять "механізм", "кадрове забезпечення", "організаційні зміни", приведена трактовка "механізму кадрового забезпечення", отражена взаємозв'язок між організаційними змінами і кадровим забезпеченням організації, розглянуті види організаційних змін по факторам внутрішньої середовища, предложен механізм кадрового забезпечення організаційних змін підприємства, обосновано его значення, рассмотрены основные элементы, выделены дополнительные принципы реализации механизма кадрового обеспечения организационных изменений предприятия.

Ключевые слова: механізм, кадрове забезпечення, організаційні зміни, фактори внутрішньої і зовнішньої середовища, принципи реалізації механізму кадрового забезпечення.

Protsyk I.S., Peredalo Kh.S., Shalak O.Ya. The Personnel Maintenance Mechanism of Organizational Changes at the Enterprise

Definitions of concepts "mechanism", "personnel provision", "organizational changes" are analyzed. The interpretation of "the mechanism of personnel maintenance" is given. The relationship between organizational changes and personnel maintenance of organization, types of organizational changes by internal environment factors are reviewed. The personnel maintenance mechanism of organizational changes at the enterprise is proposed, its significance is justified, its main elements are reviewed, and also some additional principles of the personnel maintenance mechanism realization of organizational changes at the enterprise are highlighted.

Keywords: mechanism, personnel provision, organizational changes, factors of internal and external environment, principles of the personnel maintenance mechanism realization.

УДК 330.567.2/4

Ст. викл. Н.В. Радванська, канд. екон. наук –
Новокаховський політехнічний інститут

СТАНОВЛЕННЯ ПОСТТРАДИЦІЙНОЇ ПАРАДИГМИ ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ

Розглянуто наукове розуміння парадигми економічного розвитку як сукупності теоретичних уявлень, методологічних принципів і ціннісних настанов, які для конкретної науки залишаються незмінними протягом певного часу і зміна яких становить зміст наукової революції. Викладено методологічні підходи, характерні для традиційної парадигми розвитку економічних систем; виявлено та розкрито нові підходи щодо сутності цих категорій, характерні для нової парадигми, що формується; аргументовано висновок, що найбільш виваженим з точки зору подальшого аналізу здається не заперечення, а поєднання методологічних елементів аналізу традиційного та нового підходів до визначення соціально-економічного розвитку.

Ключові слова: економічна система, наукова парадигма, економічний розвиток, економічне зростання.

Актуальність. Економічні та політичні події на рубежі століть настільки змінили стан сучасного світового співтовариства, взаємозв'язки і взаємовідносини між його складовими частинами, а також всередині економічних систем, що з певною умовністю ці зміни можна вважати революційними. Нинішні зміни в світовому розвитку призводять до перегляду концептуальних основ економічної теорії, кризи традиційної парадигми та поступове становлення нової парадигми економічної науки загалом і теорії економічного розвитку в її складі, зокрема [11-14].

Учений із світовим ім'ям Дж Стігліц, досліджуючи проблеми світового економічного розвитку, наголошує, що "загострення глобальних проблем свідчить не просто про деякі тимчасові порушення в розвитку, але про цивілізаційну кризу, пов'язану з тим, що наявна парадигма розвитку веде в тупик". "Людство наближається до певної біфуркаційної точки, – попереджає Стігліц, – варіантів виходу із якої ... два: зміна парадигми, і тоді елементи суперництва та боротьби повинні замінитись домінантами співробітництва та взаємодопомоги, ... або деградація та взаємознищення" [12, с. 368].

Розуміючи парадигму як сукупність теоретичних уявлень, методологічних принципів і ціннісних настанов, які для конкретної науки залишаються незмінними протягом певного часу і зміна яких становить зміст наукової революції, і опинившись перед дилемою вибору економічної парадигми, треба взяти до уваги висновок Т. Куна, що рішення відмовитись від старої парадигми завжди