УДК 35.351:33.331:1.155.9

Драгомирецька Н. М.,
д.держ.упр., , професор,
професор кафедри філософських та
соціально-політичних наук
Одеського регіонального інституту
державного управління Національної академії
державного управління при Президентові України

ДЕЯКІ АСПЕКТИ ЕФЕКТИВНОСТІ СУЧАСНИХ ТЕХНОЛОГІЙ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ

Виокремлюються аспекти, котрі впливають на ефективність сучасних технологій управління персоналом на державній службі. Акцентується увага на характеристиці домінуючих чинників визначення ефективності.

Определяются основные аспекты, влияющие на эффективность современных технологий управления персоналом на государственной службе. Акцентируется внимание на характеристике доминирующих факторов определения эффективности.

The basic aspects influencing efficiency of modern technologies of management by the personnel on public service are defined. The attention is focused on the characteristic of dominating factors of definition of efficiency.

Постановка проблеми. Сучасна наука і практика державного управління характеризується достатньо великою кількістю підходів до управління персоналом, зокрема на державній службі. Загально відомо, що управління персоналом – це певна система, яка, окрім іншого, включає в себе відносини між керуючою та керованими підсистемами. Вони розглядаються з багатьох позицій, оскільки мають свою структуру, специфіку та особливості побудови взаємовідносин як у підсистемі, так і між підсистемами.

Головним завданням керуючої системи є розробка кадрової політики, яка поєднує в собі концепцію кадрової політики та стратегію кадрової політики. Якщо перша спрямована на вироблення загальних позицій щодо досягнення організаційних цілей, то друга – на забезпечення потреб організації в працівниках всіх категорій. Мова йде про формальну сторону забезпечення діяльності організації задля отримання визначеного результату. Керована підсистема, хоча і відноситься до категорії найманих працівників, які мають визнавати всі вимоги організації та власників (у нашому випадку власником є держава) живе за своїми правилами і принципами, які притаманні особистості, міжгруповим відносинам, взаємовідносинам в групі, організаційним відносинам, організаційній культурі, спілкуванню, комунікаціям тощо. Саме тому важливими складовими є визнання та досягнення в праці, відповідальність і самостійність, гарантування зайнятості, умови оплати праці, якість трудового життя, зміст праці, можливості розвитку особистості працівника, умови праці, характер міжособистісних відносин в організації,

потреби тощо. Все це стосується неформальної складової забезпечення діяльності організації.

Побудова взаємодії між керуючою та керованими підсистемами відбувається через систему методів, прийомів, технологій, які розподіляються, як загальновідомо, на адміністративні, економічні і соціально-психологічні. Ґрунтуються вони на теоріях управління, організації, особистості. Останні і по теперішній час базуються на теоріях Ф. Тейлора (школа наукового управління) та А. Файоля (адміністративна школа управління). Втім, не існує єдиного інтегрованого показника вимірювання ефективності управління персоналом на державній службі.

Впровадження сучасних технологій управління персоналом часто відбувається з використанням стратегії творчої імітації і переносяться з діяльності бізнес-структур. Останні характеризуються практично єдиним показником ефективності роботи персоналу – отриманим прибутком. На державній службі важко чітко визначити, що має бути результатом роботи і що є прибутком, що доцільно тільки у тих структурних підрозділах, які спрямовані на поповнення бюджету тощо. Виокремлення основних аспектів ефективності впровадження сучасних технологій управління персоналом на державній службі дасть можливість більш чітко сформулювати вимоги до персоналу, його добору, підготовки та перепідготовки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв’язання даної проблеми демонструє певний спектр досліджень: від підготовки та перепідготовки державних службовців (В. Бакуменко, М. Белинська, Н. Липовська, В. Мартиненко, С. Майборода, Я. Радиш, С. Серьогін, І. Хожило та багато інших фахівців) до філософських та соціально-психологічних аспектів управління персоналом (Н. Гончарук, Ю. Кальниш, В. Князєва, І. Лопушинський, В. Луговий, М. Пірен, Т. Сєнюшкіна, О. Тертишна, С. Хаджирадєва й інші відомі дослідники).

Огляд літератури [2-5, 10, 13-17, 21, 23-27] продемонстрував, що існує загальний однаковий практично для всіх авторів опис методів впливу керуючої системи на керовану: аналіз роботи; управління оплатою праці; оцінка виконання; здоров’я та безпека працівників; розробка конкретних моделей, проектів, пропозицій щодо ефективності роботи працівників; забезпечення співробітництва; інформування; інформатизація кадрової роботи; управління конфліктами та стресами; коучінг; альтернативні робочі місця; управління кар’єрою; забезпечення соціального розвитку організації; розробка проектів організації, систем управління персоналом організації (організаційне проектування): проектування підрозділів, проектування діяльності всіх лінійних керівників (від вищого до низового рівня); планування потреби в працівниках; забезпечення стимулювання; формування відповідальності працівників; оцінка якості роботи персоналу; прогнозування типових організаційних ситуацій. Технології (яких велика кількість) забезпечують запровадження цих методів.

Все це не є новою проблемою для діяльності працівників державних

установ та державних службовців. Втім постають складнощі при вимірюванні ефективності впровадження сучасних методів управління персоналом. На державній службі складно визначити співвіднесення між витратами на впровадження сучасних методів і результатом від їх впровадження.

Метою даної статті є окреслення основних аспектів управління персоналом, які впливають на процес визначення ефективності впровадження сучасних методів управління персоналом на державній службі. Відповідно визначаються і *завдання статті:* окреслити основні підходи до виокремлення чинників, що впливають на ефективність управління персоналом, продемонструвати необхідність виявлення домінуючого чинника у процесі визначення ефективності.

Виклад основного матеріалу. Варто зазначити, що проблема управління персоналом через побудову роботи адміністративного колективу є актуальною з 20-х років минулого століття [22]. Оскільки такими дослідженнями займались вітчизняні фахівці, то можна говорити про певні традиції. Співвіднесення наробок тих часів і сучасних підходів до управління персоналом продемонстрували існування інноваційності на рівні перенесення методів, прийомів, технік та технологій управління персоналом в державній службі з різних галузей наук з певним адаптуванням їх до умов діяльності організації, а також до рівня соціального оточення. Так, розуміння діяльності адміністративного апарату традиційно трактується крізь певні вміння керівника: *розподілення* самим адміністратором своєї власної *діяльності на складові частини*, визначення елементів, що повторюються, використання законів правильного управління [22, с. 5]. Сучасними науковцями такі дії розглядаються в аспекті: проектування організацій; побудови проектів; розробки проектів; управління проектами тощо.

Сталим залишились підходи до *організації роботи всього колективу на досягнення визначених цілей* у відповідності з їх здібностями, досвідом, навичками тощо. Від цього залежить успіх всієї організації [22, с. 6]. Теперішні теорії-моделі тлумачать це у контексті розробки конкретних моделей, проектів, пропозицій щодо ефективності роботи працівників, компетентності та компетенції, професійних профілів тощо.

Констатувалось у 20-х роках минулого століття, що *діяльність адміністратора пов'язана з вищими творчими здібностями* людини і саме тому, нормалізації не піддається [22, с. 7]. Саме тому необхідно вивчення особистості [22, с. 8]. Сьогоднішні позиції стосуються: управління кар'єрою; прогнозування типових організаційних ситуацій; управління конфліктами та стресами; психологічний добір; вивчення та оцінка діяльності; вивчення особистості; ресурсна орієнтація: використання індивідуальних здібностей членів проектної групи у відповідності з стратегічним цілями організації; інтеграція спрямованості, потреб, інтересів членів групи з вимогами групи (або організації) тощо.

Цікавим є те, що розуміння управлінця державної структури як

соціального техніка ведеться з 20-х років минулого століття, а не з 50-70-х рр., як зазначали науковці 80-х років [1, 12] і на думку яких є посилання у багатьох сучасних джерелах. Відзначалось, що «...окрім вивчення особистості, необхідно знайти такі *особливості оточуючої дійсності адміністратора*, знайти основні складові будь-якого адміністративного процесу, на які можна розкласти складні акти управління...» [22, с. 8]. Завдання адміністратора розглядалися як значно ширші, оскільки «*він працівник соціальної техніки*, який має завдання організації і управління людськими масами... Суспільне життя представляє складну конструкцію колективів, які вимагають особливих майстрів нової соціальної техніки. Державні, господарські одиниці, політичні партії, навчальні заклади тощо – все це колективи, що вимагають в керівники соціальних техніків і соціальних інженерів. Соціальна техніка додає до людського суспільства організаційних принципів» [22, с. 8]. На теперішній час – це: соціальне управління; управління соціальними проектами; забезпечення соціального розвитку організації, розробка проектів організації, систем управління персоналом організації (організаційне проектування): проектування підрозділів, проектування діяльності всіх лінійних керівників (від вищого до низового рівня); розподілення рольових та соціально-рольових позицій; забезпечення співробітництва; партисипація; колективний суб'єкт діяльності; колективний суб'єкт управління тощо.

Узвичаєним є твердження щодо ролі керуючого в організації діяльності персоналу: «керуючий дає тільки темп роботи, він має *переконати всіх у важливості й необхідності справи й заразити складний апарат піднесенням та енергією*. Він має збити воєдино, узгодити між собою окремі розрізнені дії організаційної машини. Його завдання тільки виробляє збирання частин і регулює її хід в цілому» [22, с. 13]. Сучасники розглядають це в аспекті: забезпечення стимулювання; формування мотивації у працівників; розвитку відповідальності; прояву активності; формування ініціативності; створення соціально-психологічного клімату; побудови організаційних зв'язків; делегування повноважень та функцій управління співробітникам; формування лояльності персоналу тощо.

З 20-х років минулого століття вважається, що *адміністративна робота є робота теоретичного мислення.* «Сидячи у своєму кабінеті, маючи перед очима усні доповіді й документи – символи життєвих факторів, поводження, дій – мислення адміністратора звикає оперувати абстрактними алгебраїчними формулами. Всі конкретні факти дійсності до нього доходять тільки у відстороненій формі і тільки у сумарному вигляді...» [22, с. 17]. Концепції сучасних науковців та практиків стосуються питань інформатизації: розроблення (ISO) для органів виконавчої влади (ОВВ) щодо інформації; створення умов для забезпечення інформаційної відкритості суспільства; створення передумов для розширення культурного міждержавного обміну з використанням інформаційно-комп'ютерних технологій і телекомунікаційних мереж;; створення е-моделей суспільного устрою: "уряд-громадяни" (модуль G2C,

government-to-citizens), “уряд-бізнес” (модуль G2B, government-to-buiness), “уряд-уряд” (модуль G2G, government-to-government), “уряд-демократія” (модуль G2D, government-to-democratization) тощо.

Також стало загальноприйнятим, що «керуючому потрібно *провести через своє сприйняття велику кількість окремих фактів*, тому він в змозі це зробити тільки тоді, коли факти мають сумарний та загальний вигляд...» [22, с. 19]. Відповідно за певний період часу було розроблено багато методів щодо аналізу та узагальнення інформації, яку використовує в практичній діяльності управлінець: аналіз помилкових дій; дискурс-аналіз (сприяє виявленню функціональних відповідностей одиничних змістовних категорій); ідентифікативно-інтерпретативний аналіз (дозволяє встановити специфіку, характер та інтерпретації важливої предметно-тематичних і суб’єктно-тематичних текстових позицій); нарративний аналіз (вивчення специфіки лінійного розвитку предмето- і суб’єктивно-тематичної інформації); аналіз комунікативних стратегій (вивчення мовних форм реалізації певних комунікативних інтенцій); аналіз дискурсних практик (вивчення способів реалізації глобальних цільових установок комунікаторів) тощо. На жаль, ці методи не знайшли широкого застосування в практиці державного управління та державної служби.

Щодо відчуття дійсності і відповідності рішень цікавою є думка авторів 20-х років минулого століття в аспекті розуміння бюрократизації адміністративних працівників. Зазначалось, що «читаючи цифри та факти, він (керуючий) має слідкувати за собою – чи не загубив він *відчуття живої дійсності*. Бюрократичне виродження і виражається у тому, що паперові втілення (папери) відриваються від свого життєвого конкретного змісту. Починається певна *двоякість в роботі*: життєві факти течуть в одному порядку, а образи (папери), котрі їх втілюють говорять про зовсім інші відношення...» [22, с. 19]. Задля запобігання таких ситуацій у сучасній управлінській практиці фахівцями акцент робиться на ситуаційних підходах до вивчення особистості: виділені два типи ситуаційних факторів, що утворять два рівні аналізу сприйманої ситуації: внутрішні ситуаційні фактори і загальні, ситуаційні фактори; сам індивід, і його реакції і з точки зору визначення цілісної ситуації, і як частина безперервного потоку ситуаційних стимулів і ситуаційних подій у процесі ситуації стають важливими елементами його перцептивно-когнітивної оцінки; конфігурація факторів, що належать індивідам, що беруть участь у соціальній ситуації. Вони включають: а) характеристики індивідів, такі як число учасників, їхній вік, стать, їх освітній, професійний, економічний статус і соціальні досягнення; б) композицію всіх учасників соціальної ситуації в термінах їхньої подоби і розходження за віком, статі, релігійної або класової подібності тощо; в) відносини серед індивідів, що беруть участь.

Не новими є думки щодо маніпуляції, переконання, впливу на персонал. Констатувалось, що завдання управлінця, адміністратора «зводиться до того, щоб *прямо або непрямо примусити значну кількість*

людей виробляти ті дії, котрі потрібні для реалізації нашої цілі, або зробити це без примусу, вільно, не спонукаючи безпосередньо до здійснення наших планів, так щоб вийшло те, що потрібно. Об'єктом таких дій є суспільство і, відповідно, адміністратору для найбільшого орієнтування в оточуючих явищах необхідно користуватись тими методами, котрими користуються суспільні науки – соціологія, політична економія, ... статистика» [22, с. 20-21]. У цьому аспекті сучасниками пропонується: коучінг (наставництво, навчання через власний приклад); формування у персоналу і керівників організації адекватних очкувань у відношенні ефективності заходів, що припускають психологічний вплив, будь то індивідуальна робота в зв'язку з особистими проблемами персоналу або робота з командою (групою) в цілому; зближення, консолідації індивідуальних потреб; прямий та непрямий вплив; маніпуляції тощо.

Актуальною і по теперішній час є проблема консерватизму управлінців. Якщо на початку минулого століття мова йшла про реформування деталей: «...Окрім уваги до деталей від адміністратора вимагається ще й *сміливість до реформування деталей*. Повсякденний адміністративний побут виробляє великий консерватизм...» [22, с. 25], то сучасники акцентують увагу на проблемі взаємовідносин в організації. Остання тісно зв'язана з розуміння діяльності людини як системи взаємозалежних різнопланових актів: діяльнісних, дій, комунікативних, невербальних, соціальних та інше. У цьому контексті супутніми можна вважати ряд проблем, зв'язаних з: потребами, цінностями, інтересами, спрямованістю індивідів, мотивами і мотивацією, побудовою взаємин, спілкування тощо. Спектр перерахованих складових може розширюватися в залежності від того, з яких позицій виробляється аналіз організації.

Започаткування вітчизняного партисипативного управління в державній установі також простежується з початку 20-х років минулого століття. Відзначалось, що «правильний підхід буде таким, коли перед початком відкриття *керуючий разом зі своїми співробітниками розробляє послідовно все те, що конкретизує деталі майбутньої роботи*. Мають бути розроблені: устав, положення загальне, положення окремих відділів, всі технічні інструкції, штати, обов'язково всі форми звітності, книг, різних формулярів, статистичні картки та різні шаблонні письмові форми. Ця робота робиться при безпосередній участі самого керуючого» [22, с. 27].Сучасники розглядають партисипацію в організації значно ширше, констатуючи, що для більшості людей організаційне оточення значно ширше їхнього робочого місця і включає такі характеристики і складові організації, як: виробничий профіль, положення в галузі, положення на ринку, розмір організації, її місце розташування, керівництво, організаційна структура, правила оплати, система соціальних гарантій, філософія організації, норми спілкування, трудові відносини, колеги і багато чого іншого.

Отже, з одного боку спостерігається послідовність у дослідженнях, з

іншого – ускладнення процесу визначення ефективності сучасних технологій управління персоналом на державній службі, оскільки найчастіше мова йде про: соціальну ефективність через визначення результату діяльності; ефективність управління в психологічному контексті через виокремлення характеристик особистості; економічну ефективність через вимірювання вкладу кожного в діяльність організації та отриманого прибутку від діяльності кожного.

Визначення ефективності сучасних технологій управління персоналом на державній службі залежить від певної низки чинників: формальні та неформальні характеристики діяльності організації; діапазон прийнятої поведінки в термінах «очікуваного» та «ідеального» [7-9]; уміле використання конкурентності [11, с. 34]); ініціатива та відповідальність; варто враховувати відому у психології управління класифікацію щодо відповідальної людини та виконавчої людини; адаптивність не тільки персоналу, а й державної служби як системи [19, с. 271]; розуміння діяльності як підсистеми системи більш складного й вищого рівня.

Ефективність впровадження сучасних технологій управління персоналом на державній службі варто розглядати крізь призму управлінських відносин [6, 18, 20], які характеризуються розподіленням функцій управління по рівням, часом реагування керованої системи на прийняте рішення, ступенем якості виконання обов'язків, розв'язання завдань та відповідності організаційної системи об'єкту й умовам управління, а також стратегією розстановки кадрів, забезпечення самоорганізації управлінської системи, використання інтелектуального потенціалу тощо. Втім, не можна визначити єдиний інтегрований показник ефективності впровадження сучасних технологій управління персоналом на державній службі.

Висновки. Роблячи висновки, на наш погляд, варто зазначити, що основним у вимірюванні ефективності впровадження сучасних технологій управління персоналом на державній службі може бути наступне: рівень сформованості лояльності (бажання зробити свою роботу найкращим чином; можливість забезпечити організації позитивний імідж; здатність контролювати можливі загрози для організації та попереджати їх; використання всіх резервів та ресурсів для досягнення максимальних результатів в роботі; здатність шукати та находити різні способи підвищення ефективності своєї роботи; здатність і вміння займатись самоосвітою; дисциплінованість; відповідальність; сконцентрованість на роботі; готовність вирішити всі неузгодження на користь справі; відсутність пліток, суперечок, наклепів; вміння працювати як в команді, так і самостійно; здатність адаптуватись до нових умов; бажання залишатись корисними через впровадження в практику знань, отриманих в процесі навчання та набуття власного досвіду [28]) персоналу та економічних показників у відповідністю з успішністю реалізації економічних, соціальних, комунікативних, культурних, соціально-психологічних проектів. Фактично виокремлюється два рівні оцінки

ефективності впровадження сучасних технологій управління персоналом на державній службі: адміністративний та соціально-психологічний.

Перспективи подальших розвідок у даному напрямі стосуються дослідження щодо вимірювання ефективності через рівні лояльності: на рівні зовнішніх атрибутів (адміністративний рівень та соціально-психологічний); на рівні поведінки та поводження (адміністративний та соціально-психологічний рівні); на рівні здібностей (соціально-психологічний рівень); на рівні переконань (соціально-психологічний рівень); на рівні ідентичності (соціально-психологічний рівень), а також через отримання синергетичного ефекту від діяльності персоналу.

Використані джерела інформації:

1. Антонюк Г. А. Социальное проектирование и управление общественным развитием : Теоретико-методологический аспект / Г. А. Антонюк ; науч. ред. Е. М. Бабосова. – Мн. : Наука и техника, 1986. – 205 с.
2. Арсеньев Ю. Н. Управление персоналом. Модели управления : [учебн. пос.] / Ю. Н. Арсеньев. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2005. – 287 с.
3. Балабанова Л. В. Управління персоналом : [навч. пос.] / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – К. : ВД «Професіонал», 2006. – 512 с.
4. Бородатий В. П. Управління персоналом : [навч. пос.] / В. П. Бородатий, І. Д. Крижко, А. Й. Ягодзінський. - К. : ІЗМН, 1997. – 272 с.
5. Деслер Гари. Управление персоналом / Гари Деслер : пер. с англ. – М. : «Издательство БИНОМ», 1997. – 432 с.
6. Дик ван Р. Преданность и идентификация с организацией / Р. Дик ван ; пер. с нем. – Х. : Изд-во «Гуманитарный центр», 2006. – 140 с.
7. Драгомирецкая Н. Механизм креативного и проектного менеджмента / Н. Драгомирецкая, Е. Кандагура // Проблемы управления : изд-во Академии Управления при Президенте Республики Белорусь. – 2009. - № 2 (30). – С. 85 – 89.
8. Драгомирецька Н. М. Менеджмент суб'єктів державного управління та побудова взаємодії з громадськістю / Н. М. Драгомирецька // Публічне управління : теорія та практика : зб. н. пр. Асоціації докторів наук з державного управління. – Х. : ХАРРІДУ. - 2010. - № 2. – С. 171-178.
9. Драгомирецька Н. М. Організаційна культура державних службовців у впровадженні галузевого е-урядування / Н. М. Драгомирецька // Електронне урядування. – 2011. - № 2. – С. 4-12.
10. Егоршин А. П. Управление персоналом: [учебн.] / А. П. Егоршин – 5-е изд., доп. и перераб. – Н. Новгород : НИМБ, 2005. – 720 с.
11. Козлова Г. М. Психологія управління : [навч. пос.] / Г. М. Козлова, Н. М. Драгомирецька – Одеса : ОДЕУ, 2010. – 355 с.
12. Котляров И. В. Теоретические основы социального проектирования / И. В. Котляров ; под ред. Е. М. Бабосова – Мн. : Наука и техника, 1989. – 188 с.
13. Маслов Е. В. Управление персоналом предприятия : [учебн. пос.] / Е. В. Маслов ; под ред. П. В. Шеметова. – М. : ИНФРА-М ; Новосибирск ; НГАЭиУ, 2003. – 312 с.
14. Одегов Ю. Г. Управление персоналом, оценка эффективности : [учебн. пос.] / Ю. Г. Одегов, Л. В. Карташова. – М. : Издательство «Экзамен», 2004. – 256 с.
15. Савельєва В. С. Управління персоналом : [навч. пос.] / Савельєва В. С., О. Л. Єськов. – К. : ВД «Професіонал», 2005. – 336 с.
16. Слиньков В. Н. Управление персоналом (Практические рекомендации) / В. Н. Слиньков – К. : Алерта, 2004. – 240 с.
17. Спивак В. А. Управление персоналом : [учеб. пос.] / В. А. Спивак. – М. : Эксмо,

2010. – 336 с.
18. Третьяченко В. В. Мотивація поведінки і діяльності / В. В. Третьяченко, О. О. Левченко, Я. Є. Якушина. – Луганськ : Видавництво «Світлиця», 2006. – 240 с.
19. Третьяченко В. В. Психологічні основи управління соціальними проектами : [навч. пос.] / В. В. Третьяченко, Н. М. Драгомирецька. - Луганськ : Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля, 2011. – 575 с.
20. Третьяченко В. В. Управлінські команд: методологія та теорія, формування і розвитоком: [монографія] / В. В. Третьяченко – Луганськ : Видавництво Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля, 2004. – 300 с.
21. Уитмор Дж. Coaching – новый стиль менеджмента и управления персоналом : [практи. пос.] / Дж. Уитмор ; пер. с англ. – М. : Финансы и статистика, 2000. – 160 с.
22. Улицкий Як. Логика управления: Очерк по теории управления административными коллективами / Як. Улицкий – К.: Трест «Киев-Печать», 1924. – 64 с.
23. Управление персоналом : пер. с англ. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2006. – 272 с.
24. Управление персоналом : [учебн.] ; под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ЮНИТИ, 2007. – 560 с.
25. Управление персоналом в организации / [Саякян А. К., Зайцев Г. Г., Лашманова Н. В., Дягилева Н. В.] – СПб. : Питер, 2002. – 176 с.
26. Управление персоналом организации : [учебн.] ; под ред. А. Я. Кибанова. – 2-е изд., доп. и перераб. – М. : ИНФРА-М, 2003. – 638 с.
27. Управління персоналом : [навч. пос.] / [Виноградський М. Д., Беляєва С. В., Виноградська А. М., Шканова О. М.]– К. : Центр навчальної літератури, 2006. – 504 с.
28. Харский К. В. Благонадежность и лояльность персонала / К. В. Харский. – СПб. : Питер, 2003. – 496 с.

Рецензент: Бакуменко В.Д., д.держ.упр., професор.

УДК 338.24: 334.722

Жарая С.Б.,
д. держ.упр., доцент,
професор кафедри методології та
управління освітою ВІПКППО

СУТНІСТЬ ТА СКЛАДОВІ МЕХАНІЗМІВ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

У статті зроблено спеціальний наголос на осмисленні змісту термінів і категорій, що характеризують систему механізмів державного регулювання підприємницької діяльності, зокрема надано тлумачення поняттям "розвиток" та "удосконалення" механізмів державного регулювання підприємницької діяльності". .

В статье сделан специальный акцент на осмыслении терминов и категорий, которые характеризуют систему механизмов государственного регулирования предпринимательской деятельности, в частности дана трактовка понятиям "развитие" и "усовершенствование" механизмов государственного регулирования предпринимательской деятельности.

The article gives special emphasis on understanding the content of terms and categories that characterize the system mechanisms of state regulation of business,