

5. Freeman R. J. Municipal Budgeting, Accounting Reporting and Auditing. 1972–1979 / R. J. Freeman // Alabama Municipal Journal. – 1999. – № 29. – Р. 38–49.

6. Черныш Е. А. Прогнозирование и планирование в условиях рынка / Е. Черныш. – М. : ПРИОР, 2000. – 176 с.

7. Стратегическое планирование / [под ред. Э. А. Уткина]. – М. : Тандем, 1998. – 483 с.

8. Мельник А., Лапрін А. Стратегічне планування в системі інституційного забезпечення соціально-економічного розвитку України / А. Мельник, А. Лапрін // Вісник економічної думки України. – № 1. – 2008. – С. 16–23.

9. Кузьминов И. И. Очерки политической экономики социализма / И. Кузьминов. – М. : Мысль, 1971. – 256 с.

10. Директивы КПСС и Советского правительства по хозяйственным вопросам. – М. : Госполитиздат, 1958. – Т. 3. – 421 с.

11. Бажан Ю. Економічний розвиток і державна політика / Ю. Бажан, О. Кілієвич, О. Мартена, О. Романюк, М. Ройко, В. Юрчишин – К. : УАДУ, 2001. – 480 с.

12. Абалкин Л. И. Хозяйственный механизм развитого социалистического общества / Л. И. Абалкин. – М. : Мысль, 1973. – 263 с.

13. Диба М., Ягодка А., Дробенко Л. Теоретико-методологічні основи господарського регулювання в сучасній економічній системі / М. Диба, А. Ягодка, Л. Дробенко // Економіка України. – 2005. – № 10. – С. 103–122.

14. Мельник А., Лапрін А. Стратегічне планування в системі інституційного забезпечення соціально-економічного розвитку України / А. Мельник, А. Лапрін // Вісник економічної думки України. – № 1. – 2008. – С. 16–23.

УДК 35.08

Наталія Морозова

## ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМ ЗАЙНЯТОСТІ НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ

*У статті розкрито сутність теоретико-методологічних засад дослідження проблем зайнятості населення в системі державної служби, зокрема приділено увагу складникам соціально орієнтованої державної політики у сфері праці і зайнятості в інституті державної служби, а також соціальним питанням на ринку праці державних службовців.*

**Ключові слова:** державна служба, державна політика зайнятості, соціально орієнтований ринок праці, соціальна політика, регулювання ринку праці державних службовців, попит і пропозиція робочої сили.

Глибока соціально-структурна криза, викликана розбалансуванням національної економіки, призвела до різкого зниження життєвого рівня більшості громадян країни, розшарування суспільства, безробіття. Проблема зайнятості у сфері державної служби з особливою гостротою постає у зв'язку з радикальними суспільними трансформація-

ми, реформуванням державної служби. В Україні система забезпечення державної служби кадрами, які відповідали б вимогам сьогодення, потребує кардинальних змін. Тягар застосування неефективних, напрацьованих протягом років радянських методів роботи з персоналом, недосконалість володіння сучасними технологіями формування людського капіталу та відсутність адекватної державної політики зайнятості в системі ринку праці у сфері державно-службових відносин призвели до формування недовіри й непривабливості державної служби серед громадян.

Проблеми зайнятості населення завжди були в центрі уваги української науки, сучасних учених-економістів. Вагомий внесок у розвиток науки про зайнятість населення, трудовий потенціал, ринок праці зробили В. С. Васильченко, О. В. Волкова Д. П. Богиня, І. К. Бондар, О. А. Грішнова, Т. А. Заяць, С. М. Злупко, А. М. Колот, Ю. М. Краснов, О. М. Кузнецова, Е. М. Лібанова, О. Ф. Новикова, О. Ю. Рудченко та ін.

Подоланню прогалин кадрового забезпечення у вітчизняному державному управлінні присвячено дослідження відомих науковців. Деякі аспекти нормативно-правового регулювання в системі державної служби розглядали В. Б. Авер'янов, В. Г. Атаманчук, В. І. Луговий, В. К. Майборода, П. І. Надолшній, І. Ф. Надольний, Н. Р. Нижник, І. В. Розпугенко, В. А. Скуратівський, В. П. Троцинський та інші.

Водночас недостатньо дослідженими на сьогодні залишаються питання з вирішення проблем ринку праці як сфери здійснення зайнятості в системі державного управління і перспектив ефективного реформування державної служби.

В умовах загострення політичної поляризації суспільства, соціальної та економічної напруженості в країні, донині залишається ще недостатньо розроблена й потребує наукового дослідження проблема пошуку зменшення плинності кадрів на ринку праці державних службовців. Наявний стан справ із забезпечення державної служби кадрами характеризується насамперед неефективним і недієвим плануванням людських ресурсів.

Мета статті – узагальнити теоретико-методологічні підходи до проблеми державної політики зайнятості у сфері державної служби, сформулювати та визначити мету, завдання, об'єкт, суб'єкт, принципи, методи державного впливу на ринок праці в системі державно-управлінських відносин в умовах радикальних суспільних трансформацій та адаптації інституту державної служби України до стандартів Європейського Союзу.

Право на працю справедливо вважається найактуальнішим правом людини і громадянина, що гарантується конституцією будь-якої цивілізованої держави. Відтак, реальні соціальні передумови для його реалізації та засоби впровадження в конкретних соціокультурних середовищах, або соціальних практиках, постійно викликають неабиякий інтерес науковців та владних структур.

Найбільш поширеними і визнаними серед фахівців вважаються три теорії зайнятості, що ґрунтуються на світовій економічній думці: класична, марксистська та кейнсіанська.

Класична теорія зайнятості, як відомо, заснована А. Смітом та вдосконала у наукових працях Д. Рікардо, Т. Мальтуса та ін. Загалом ця теорія виходила з того, що економічні закони (які стосуються, зокрема, індивідуальних «егоїстичних» інтересів і конкуренції) обумовлюють ціни і винагороду за вироблені товари чи надані послуги, а також з того, що цінова система є найкращим механізмом розподілу ресурсів.

Праця, як вважає А. Сміт, є священним видом власності, яким може розпоряджатися людина вільно, на свій розсуд.

аналіз останніх досліджень і публікацій

виділення невирішених раніше частин загальної проблеми

мета

виклад основного матеріалу

постановка проблеми

Він обґрунтовує і захищає свій погляд щодо політики невтручання держави до питань зайнятості. А. Сміт категорично заперечує думку про те, що висока заробітна плата робить працівників ледачими, зменшує схильність до праці, не є стимулом для зростання продуктивності праці. «Жодне суспільство, без сумніву, не може процвітати, бути щасливим, якщо значна частина його членів (на думку А. Сміта, переважно частину населення складають наймані працівники) бідна та нещасна. І крім того, проста справедливість вимагає, щоб люди, які годують, одягають та будують житло для всього народу, отримували таку частину продуктів своєї власної праці, щоб самі могли мати стерпну їжу, одяг та житло» [8, с. 73].

Іншою відомою теорією зайнятості є марксистська теорія, що ґрунтується на «Капіталі» та інших творах К. Маркса [7, с. 12]. В узагальненому вигляді її можна представити наступним чином (точка зору відомих економістів): по-перше, рух зайнятості є функцією накопичення капіталу, тобто чистих інвестицій; по-друге, важлива роль у цьому русі зайнятості належить попиту на робочу силу; і, по-третє, з накопиченням капіталу відбувається абсолютне підвищення зайнятості як при постійній, так і при змінній побудові капіталу. Надалі, із зростанням побудови капіталу в довгостроковому аспекті, завжди підвищується кількість зайнятих, про що свідчить соціальна дійсність (досі українські науковці не акцентували увагу на факті абсолютного підвищення зайнятості, звертаючись лише до аналізу відносного зниження попиту на робочу силу внаслідок зростання органічної побудови капіталу).

Особливий інтерес для нашого дослідження становить кейнсіанська теорія зайнятості [6]. Її центральним пунктом є визнання фіскальної та монетарної політики як стимуляторів розширення ефективного сукупного попиту. Тобто зменшений у процесі цього фонд споживання у національному доході слід компенсувати зростанням інвестицій та підвищенням державних бюджетних витрат, наприклад, на організацію громадських робіт. Кейнс пропонував навіть організувати «безглузді» роботи, зокрема, наповнювати пляшки грошима і закопувати їх у землю, щоб безробітні їх потім розшуквали.

Першим на державному рівні рішуче втрутився в економіку і, передусім, у регулювання зайнятості новобраний тоді (1932 р.) президент Сполучених Штатів Америки Ф. Д. Рузвельт, який одержав у «спадщину» майже 17 мільйонів безробітних [4, с. 3].

Основи повномасштабного державного регулювання ринку робочої сили були закладені ще Людвігом Ерхардом (1877–1977 рр.), видатним німецьким економістом і державним діячем, міністром економіки спочатку землі Баварія, а потім ФРН, «батьком німецького дива». Широкого розповсюдження державне регулювання зайнятості набуло в Австралії, Австрії, Бельгії, Білорусії, Данії, Норвегії, Франції, Фінляндії, Швеції та в багатьох інших країнах [3, с. 23].

Концепція зайнятості у сфері державної служби не є чимось незмінним. Вона відповідає конкретному етапу соціально-економічного розвитку суспільства. А тому її пріоритети, напрями розвитку та інші аспекти можуть змінюватися, залишаючи, однак, незмінною соціально-економічну сутність зайнятості в системі державно-управлінських взаємовідносин.

Соціально-економічна сутність зайнятості знаходить своє відображення в Законі України «Про зайнятість населення», а саме: «Зайнятість населення – це є суспільно-корисна діяльність громадян, яка пов'язана із задоволенням особистих та суспільних потреб і така, що, як правило, приносить їм дохід у грошовій або іншій формі» [5].

Суб'єктами державного регулювання зайнятості населення є: носії соціально-трудомих інтересів, яких представляють окремі громадяни і групи громадян, поєднані спільними соціально-трудомих інтересами; виразники соціально-трудомих інтересів, а саме: профспілки, страйки, спілки підприємців та фермерів; виконавці, тобто державні органи різного рівня законодавчої, виконавчої й судової влади.

Об'єктом державного регулювання – індивідуальні й сукупні попити й пропозиції робочої сили, її ціна і вартість, доходи населення, процеси впливу на дані категорії та результати цього впливу, використання позитивних і недопущення негативних тенденцій глобалізації на зайнятості й інші елементи соціально-трудомих відносин [4, с. 17].

Однією з підсистем державної політики зайнятості є політика зайнятості у сфері державної служби та служби в органах місцевого самоврядування (далі ми будемо застосовувати скорочене поняття – політика зайнятості у сфері державної служби).

Визначимо суб'єкти та об'єкти реалізації політики зайнятості у сфері державної служби. Серед суб'єктів ринку праці можна виділити органи державної влади та місцевого самоврядування, громадські організації, навчальні заклади, політичні партії, трудові колективи, підприємства всіх форм власності.

Разом з тим, об'єктом політики у сфері зайнятості на ринку праці в системі державного управління є як державні службовці та посадові особи місцевого самоврядування, так і громадяни, які працюють або навчаються і за рядом ознак визначені такими, які потенційно можуть бути залучені на державну службу. До цього ряду ознак можна віднести: рівень освіти та професійної підготовки; ділові та морально-етичні якості; наявність бажання та покликання працювати на державній службі.

Державна служба в сучасному соціальному розумінні розглядається не як служіння державі, а як професійна діяльність щодо забезпечення виконання функцій та повноважень держави. Лише праця як свідомо, цілеспрямована й організована діяльність є основою і джерелом існування людини та суспільства. Вона також становить форму самовираження і самоствердження особи й громадянина. Праця здійснюється тільки через зайнятість як окремої особи, так і певної частини населення (соціальної категорії) країни якоюсь справою, зокрема державні службовці в системі державного управління [3, с. 189].

Праця державного службовця має професійні особливості [2, с. 281]: участь у владних і управлінських структурах, а значить – можливість впливу на прийняття і реалізацію рішень від імені держави; знання законодавства та дотримання норм права; вимоги державної дисципліни, регламентованість апаратної роботи; уміння знаходити оригінальні рішення, що приймаються, а також дії, що вчиняються; стійкість до морально-психологічних навантажень, пов'язаних з умовами служби; публічно-правовий характер відносин з громадянами та організаціями, з якими вони вступають у взаємодію у процесі виконання функцій державного управління.

З методологічної точки зору серед особливостей прикладання знань, енергії і праці людей, які відносяться до персоналу державного управління, Г. В. Атаманчук виділяє [1, с. 204]: «Їх праця – інтелектуальна, психологічно насичена, дуже відповідальна, яка складається в основному в осмисленні і продукуванні важливої управлінської інформації і впливу на людей; праця, що виконується персоналом державного управління та яка є високопрофесійною і пред'являє до кожного із її суб'єктів (виконавців) жорсткі вимоги до підготовки, особистих якостей, поведінки у спілкуванні з людьми».

Зайнятість як в приватному секторі економіки, так і в державному секторі розкриває головний напрям соціального розвитку окремої людини та всього суспільства через задоволення їх потреб як у сфері праці, так і у зв'язку з працею. Кожному етапу розвитку суспільства відповідає певна концепція зайнятості, оскільки вона висвітлює процеси функціонування суспільства.

Взагалі соціальна й економічна політика держави – це певна система заходів цілеспрямованої діяльності суб'єктів даної політики на конкретному етапі розвитку держави, які розробляються і здійснюються на основі визначених принципів. Оскільки зайнятість населення належить до осно-

них макроекономічних показників і є, з одного боку, джерелом відтворення населення та робочої сили, а з другого – можливістю самовираження особи, то зайнятість стає головною складовою економічної і соціальної або соціально-економічної політики суспільства [4, с.10].

Державна політика зайнятості у сфері державної служби є підсистемою загальної державної політики, яка включає соціальний, гуманітарний напрямки і т.д. Якими б не були напрямки, характеристики та пріоритети державної політики, слід передбачити комплекс заходів державного регулювання всіх сфер суспільного життя, в тому числі і в системі державно-управлінських відносин.

На нашу думку, основною метою державного управління у сфері зайнятості в системі державного управління є створення відповідних умов для забезпечення: максимальної рівноваги між попитом і пропозицією робочої сили; оптимальної величини заробітної плати; залучення компетентних людей з приватного сектора економіки; соціального захисту працівників і прав людини; ефективної системи роботи з персоналом, яка б відповідала стандартам правової держави із соціально орієнтованою ринковою економікою; сприятливих умов для відтворення конкурентоздатного людського капіталу з урахуванням міжнародного розподілу праці та вимог нового плану дій Україна – ЄС.

Відповідно до цього напрямками державної політики зайнятості у сфері державної служби є: забезпечення функціонування всіх інститутів, котрі визначаються як суб'єкти (державні установи, організації та посадові особи) даної політики; здійснення науково обґрунтованого прогнозування процесів, які відбуваються на ринку праці в системі державного управління; своєчасне забезпечення персоналом певної якості і кількості відповідно до стратегії розвитку інституту державної служби; створення умов реалізації, передбачених законодавством та підзаконними нормативними актами, прав і обов'язків; формування і підтримка ефективної роботи управлінських органів, яка на пряму залежить від здібностей персоналу, його мотивації та чесності, якості лідерства.

Одним із суттєвих завдань є розробка та впровадження заходів щодо входу України як достойного партнера у світовий ринок праці. Необхідно також забезпечити повну відповідність національного законодавства щодо праці і зайнятості міжнародним нормам. Мета державної політики зайнятості в системі державно-управлінських відносин вимагатиме здійснення заходів стосовно підвищення якості та конкурентоспроможності робочої сили між державним і приватним секторами.

Важливе значення для ефективного втручання держави в регулювання окремих соціально-економічних процесів, у тому числі і на ринку праці державних службовців, має додержання відповідних принципів державного регулювання.

Під принципами управління розуміють керівні правила, основні положення, норми поведінки, що відображають найбільш стійкі риси законів і закономірностей управління, яких необхідно додержуватися в управлінській діяльності.

Державна політика зайнятості повинна базуватися на певних принципах, впровадження яких є обов'язковими для всіх інститутів держави, в тому числі і для інституту державної служби. Основні принципи державної політики зайнятості містить стаття 3 Закону України «Про зайнятість населення». Вони полягають у наступному 5: забезпечення рівних умов усім громадянам незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, віку, політичних переконань, ставлення до релігії в реалізації права на вільний вибір діяльності відповідно до здібностей та професійної підготовки з урахуванням особистих інтересів і суспільних потреб; сприянні забезпеченню ефективної зайнятості, запобіганню безробіттю, створенню нових робочих місць та умов розвитку підприємництва; координації діяльності у сфері зайнятості з іншими напрямками економічної і соціальної політики на

основі державної та регіональних програм зайнятості; співробітництві професійних спілок, асоціації (спілок) підприємців, власників підприємств, установ, організацій або уповноважених ними органів у взаємодії з органами державного управління в розробці, реалізації заходів щодо забезпечення зайнятості населення; міжнародному співробітництві у вирішенні проблем зайнятості населення, включаючи працю громадян України за кордоном та іноземних громадян в Україні [5].

Перелічені принципи державної політики зайнятості відповідають як Конституції України, так і міжнародним нормам, встановленим Міжнародною організацією праці (МОП). Державне регулювання зайнятості як в приватному, так і в державному секторі є елементом взаємовідносин державних органів влади з носіями і виразником соціально-трудових інтересів, а отже, дієвим заходом практичного вирішення багатьох соціально-економічних проблем.

Наведені групи принципів державного регулювання ринку праці у сфері державної служби відповідають змістовній спрямованості визначень і свідчать про переважну направленість їх на вирішення найважливішого завдання – досягнення та підтримку соціально-економічної рівноваги в суспільстві. Ці завдання обумовлені специфікою сфери ринку праці державних службовців, яка включає соціально-трудові, соціально-економічні відносини та пов'язані з ними проблеми, що виникають в умовах радикальних соціально-економічних і політичних перетворень в Україні, глобалізації (безробіття, соціальна незахищеність, інфляція та інші) і потребують вирішення чи попередження.

Виходячи з вищезазначеного, основними завданнями державного управління у сфері зайнятості в інституті державної служби є такі: виявлення та розв'язання протиріччя ринку праці; сприяння подоланню дисбалансу між попитом і пропозицією робочої сили; проведення реалістичної політики оптимізації зайнятості в галузі державного управління, соціального захисту, соціальної підтримки і соціального забезпечення; створення умов для розширення попиту на висококваліфікованих працівників (із забезпеченням престижної заробітної плати) у сфері державного управління; створення державної системи моніторингу і прогнозування потреб інституту державної служби (залежно від ситуаційних моделей розвитку) в професійно-кваліфікаційному складі робочої сили; сприяння адаптації ринку праці державних службовців, соціально-трудових відносин України до стандартів Євросоюзу.

Результати проведеного дослідження дають змогу зробити теоретичні узагальнення та висновки. До системи державної політики зайнятості у сфері державної служби необхідно застосовувати комплексний, системний, методологічний підходи, які включають: визначення попиту і пропозиції на ринку праці державних службовців; розкриття його основних характеристик; визначення мети, суб'єктів, об'єктів, принципів, завдань, методів державної політики зайнятості в системі ринку праці у сфері державної служби. Узагальнюючи наявні трактування державного регулювання ринку праці як сфери здійснення зайнятості в системі державного управління, можна зробити висновок, що державне регулювання зайнятості у сфері державної служби – цілеспрямовані дії держави і її владних структур для: забезпечення оптимізаційної моделі зайнятості; усунення дисбалансу між попитом і пропозицією, що спричинено зростаючою конкуренцією за компетентний персонал між державним і приватним секторами; узгодження соціально-трудових відносин; соціального забезпечення, соціального захисту, надання інших соціальних благ на створення умов для підвищення якісного складу людського потенціалу у сфері державної служби.

Таким чином, дослідивши структурні елементи державної політики зайнятості у сфері державної служби та визначивши мету, завдання, об'єкт, суб'єкт, принципи, методи державного впливу на ринок праці в системі дер-

жавного управління, можна стверджувати, що кожний із них, взятий окремо від системи, не може характеризувати зайнятість в цілому, але відіграє в ній певну роль. Ситуація, що склалася на ринку праці України, потребує проведення ефективної обґрунтованої політики зайнятості, як по відношенню до окремих її елементів, так і до системи в цілому, базується на комплексному використанні ринкових та державних регуляторів.

Перспективи подальших розвідок.

Незважаючи на проведення упереджувальних заходів щодо врівноваження попиту і пропозиції робочої сили, забезпечення поліпшення її якості та підвищення конкурентоспроможності у сфері державної служби, державні службовці ще не цілком готові до модернізації та впровадження нових методик добору на державну службу. Застосування таких методик на внутрішньому ринку праці державних службовців може гальмуватися з боку працюючих державних службовців, оскільки вони не всі підбиралися на державну службу з урахуванням необхідних знань, здібностей, навиків і вмінь. Оскільки наявний стан справ проведення маркетингу ринку праці державних службовців є неефективним, а державні кадрові служби залишаються інертними й неготовими до змін, то виникає дисбаланс між наявною робочою силою і робочими місцями. Ці проблеми мають стати предметом подальшого наукового аналізу.

### Література.

1. Атаманчук Г. В. Теория государственного управления: [курс лекцій] / Атаманчук Г. В. – М.: Юридическая литература, 1997. – 400 с.
2. В. Д. Бакуменко Державне управління: основи теорії, історія і практика: [навч. посіб.] / В. Д. Бакуменко, П. І. Надолішній, М. М. Іжа. – Одеса: ОРІДУ НАДУ, 2009. – 394 с.
3. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: [навч. посіб.] / Грішнова О. А. – К.: Знання, 2004. – 536 с.
4. Васильченко В. С. Державне регулювання зайнятості: [навч. посіб.] / В. С. Васильченко. – К.: КНЕУ, 2003. – 252 с.
5. Закон України «Про зайнятість населення» від 01.03.1991 № 803-XII із змінами і доповненнями [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=803-12>.
6. Кейнс Дж. Общая теория занятости, процента и денег: [навч. посіб.] / Кейнс Дж. – М.: Прогресс, 1978. – 494 с.
7. Маркс К. Сочинения. / Маркс К., Энгельс Ф. – М.: Издательство политической литературы, 1974. – 2-е изд. – Т. 42. – 536 с.
8. Сміт А. Добробут націй. Дослідження про природу та причини добробуту націй / Адам Сміт; [Пер. з англ. О. Васильєва, М. Мережкіної, А. Малівського]. – К.: Port-Royal, 2001. – 594 с.

УДК 351.862.4

## Сергій Попов, Лідія Просенюк ДЕРЖАВНО-УПРАВЛІНСЬКІ НОВОВВЕДЕННЯ: ОСВІТНЬО- ПРОФЕСІЙНІ АСПЕКТИ

*Розглядається проблематика впровадження державно-управлінських інновацій та аналізуються головні перешкоди на шляху нововведень. Акцентується увага на міжособистісних відносинах «викладач – слухач» як нова складова моделі Ф.Басса.*

**Ключові слова:** державно-управлінська інновація, дифузія інновації, впровадження інновації, перешкоди.

Різноманіття сучасних концепцій суспільного розвитку акцентують увагу на епохальних та базисних нововведеннях як провідних в утвердженні постіндустріального суспільства через всеосяжне та якісне оновлення всіх його сфер: економічної, соціальної, політичної та духовної. Розвиненість кожної окремо взятої соціальної системи (країни, галузі, регіону, організації) тісно пов'язується з її інновативністю, спроможністю до швидкого оволодіння нововведеннями та їх поширенням. Домінування соціальної складової в інноваційному процесі привертає увагу не тільки науковців, інженерів та виробників, а й широкого кола інших фахівців: соціологів, психологів, економістів, юристів, освітян, політичних та державних діячів, представників інших професійних груп.

Однак, сучасна інноваційна політика України є традиційно орієнтованою: не враховує розмаїття нововведень соціального простору, зокрема державно-управлінських, що свідчить про відсутність належного інноваційного світогляду в українському суспільстві, насамперед, у керівного складу державного управління та місцевого самоврядування. Проте сучасне розуміння феномену інновації все більше набуває загальносоціологічного характеру як результат і спонукальний мотив до прогресу суспільства у всій його багатомірності [1, с. 4–5; 2, с. 20; 3, с. 46].

Поряд з теорією науково-технічного прогресу сформувалася інноватика як наука про нововведення зі своїм предметним полем та пріоритетами досліджень. Первісно інноватика розвивалася переважно у науково-економічних (Н. Д. Кондратьєв, Й. Шумпетер, Г. Менш, А. Кляйхнехт, К. Фрімен, Дж. Залтмен, П. Ф. Друкер, Б. Санто), а потім економіко-прикладних (менеджмент, соціологія організації, інше – Г. А. Краюхін, Л. Ф. Шайбакова, В. С. Ціренціков, А. А. Мешков, Ю. В. Яковець, С. Ю. Ягудін, С. В. Льдеменов, А. І. Пригожин та інші) напрямках.

У сучасних концепціях постіндустріального та інформаційного суспільства феномен інновації розглядається у наступних аспектах: політичному – В. І. Громекою, В. І. Буренко; соціальному – Є. К. Краснухіним, В. А. Луковим, Б. Ф. Усмановим; психологічному – О. С. Советовим; філософському – Н. Ф. Сайфуліним, С. Є. Крючковою, освітянському – В. А. Карповою, А. П. Огурцовим, І. М. Ільїнським, С. І. Плаксієм; історико-культурному – Є. Н. Князевою. Трансформацію наукової діяльності розглядає В. Ж. Келле. А. С. Ахієзір вказує на взаємозв'язок між ускладненням і наростанням інтенсивності процесу суспільного відтворення та зростанням різноманіття інновацій. А. Г. Фонотов також співвідносить рівень піднесення суспільства з різноманіттям інновацій як інструменту розвитку. Цієї ж думки дотримуються І. Ракітов, В. Ж. Келле, Б. І. Кретов, Б. В. Сазонов. Досліджуючи сутність інноваційного суспільства, В. В. Прокіна, В. П. Петрова, В. Л. Семенова, А. Г. Антіп'єва розглядають інновацію як первісний фундаментальний принцип організації суспі-

постановка проблеми

аналіз останніх досліджень і публікацій