

The economic tasks and the basic rules of investment policy at commercial enterprise are considered. The main trends to master the capital investments in Ukraine in trade sphere are established. The current approaches to manage the risks of investment activity are examined. The peculiarities of investment activity at large commercial enterprises under conditions financial risky activity are characterized.

Keywords: investment, investment policy, commercial enterprise, risk's management.

УДК 005.[8+591.6+32]:331.101.3

Здобувач С.В. Запель¹ – Львівська КА

СИСТЕМА МОТИВУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ЯК ФАКТОР УСПІХУ В УПРАВЛІННІ ІННОВАЦІЙНИМИ ПРОЕКТАМИ

Проаналізовано основні фактори ефективного управління інноваційними проектами. Визначено передумови формування інноваційної активності працівників та складові цього процесу. Систематизовано та схематично відображено систему мотивування інноваційної діяльності працівників організації й проведено її деталізацію на різних етапах інноваційного проекту.

Ключові слова: управління, інноваційна діяльність, інноваційний проект, нововведення, інноваційна активність, працівник, творчість, трудовий потенціал, ефективність, функція управління, мотивування, мотив, стимул, система.

Постановка проблеми. Ринкові перетворення, глобалізаційні процеси, жорстка конкуренція в період світової економічної кризи зумовлюють для більшості підприємств та організацій необхідність впровадження інноваційних проектів, як однієї з можливостей "вижити сьогодні". Передумовою успіху реалізації будь-якого інноваційного проекту є ефективне управління ним, що своєю чергою, передбачає вміння мотивувати працівників, які беруть участь у реалізації проекту, а також вміння викликати та розвивати їх інноваційну активність.

Ступінь розроблення проблеми. Кризові умови економіки та відсутність широкої практики застосування системи мотивування працівників у вітчизняних організаціях, які беруть участь в реалізації інноваційних проектів, не сприяють ефективному управлінню проектами.

Проте в останні роки з'явилися багато праць, щодо питання мотивації інноваційної діяльності вітчизняних науковців, а саме: М.М. Вороновська, Л.Д. Збаржевецька, В.А. Кір'ян, А.М. Колот, Н. Кузнецова, О.С. Кузьмін, М.В. Семікіна, Л.К. Семів, В. Черненко та ін. [1-3, 5-7, 9, 10, 13].

Незважаючи на значну увагу науковців до цієї проблеми, бракує системності в її висвітленні. Так, наприклад, чіткого визначення системи мотивування інноваційної діяльності працівників організації в опрацьованих джерелах. Дещо фрагментарно в них також висвітлені питання формування щодо інноваційної активності працівників.

Мета роботи. Визначення принципово важливих факторів ефективного управління інноваційними проектами. Огляд передумов формування інноваційної активності працівників та складових цього процесу. Формування

схеми мотивування інноваційної діяльності працівників організації та її деталізація у розрізі етапів інноваційного проекту.

Основний матеріал дослідження.

1. Інноваційний проект та управління ним. Інноваційний проект є комплексом взаємопов'язаних заходів, розроблених з метою створення, виробництва та просування на ринок нових високотехнологічних продуктів за умови встановлених ресурсних обмежень [4, с. 316]. Управління інноваційним проектом – це процес управління людськими, матеріальними і фінансовими ресурсами інноваційного проекту, який забезпечує досягнення запланованих результатів на основі узгодження інтересів і ефективного координування взаємодії учасників проекту протягом його життєвого циклу.

Отже, управління інноваційними проектами інтегрує методику і технологію управління людськими, матеріальними і фінансовими ресурсами, потребує вміння узгоджувати інтереси багатьох його учасників, вміння повному вирішити виробничі завдання, знаходити оптимальні рішення за умов невизначеності ризику. Вважаємо, що виконання цих дій, передумов знаходиться в площині мотивування працівників, які беруть участь в реалізації інноваційних проектів, а також у площині формування інноваційної активності працівників.

2. Формування інноваційної активності працівників. Принципово важливим фактором ефективного управління інноваційним проектом є формування інноваційної активності працівників, що приймають участь в його реалізації. Необхідними складовими інноваційної активності є освіта, професіоналізм, моральність, творчий потенціал, здатність до навчання, перенавчання, готовність до інновацій, мотивації досягнень тощо. Використання інновацій у трудовій діяльності надає їй творчого характеру. Ми погоджуємося з думкою В. Черненко та вважаємо, що творчість, на відміну від трудової діяльності, не залежить від фізичної потреби, задовольнити яку призначений продукт праці. Творчості відповідає особливий характер розвитку людини, для якої вирішальним мотивом та умовою трудової діяльності стає самооцінка та самовдосконалення [13].

Базовими рисами людини, які дають змогу забезпечити високу якість інноваційної трудової діяльності, є насамперед розуміння потреби пізнання та продукування нових знань. Ці характеристики досягаються завдяки високій професійній компетентності, новаторству, здатності впровадження інноваційної ідеї та вмінню ефективно управляти інноваційними проектами [10, с. 30]. Сьогодні більшість науковців [1-3, 5-7, 10, 13] розглядають інноваційний розвиток з позиції творчої інноваційної активності найманого працівника, яка має свої характерні особливості.

Огляд наукових праць показав відсутність одностайності поглядів на трактування поняття "інноваційна активність працівників". Намагаючись узагальнити ці погляди, виділимо такі концептуальні підходи:

- інноваційна активність як прояв творчості у трудовому процесі;
- інноваційна активність як діяльність суб'єктів підприємницької діяльності щодо створення нововведень у будь-якій сфері;

¹ Наук. керівник: проф. Г.І. Башнянин, д-р екон. наук

- інноваційна активність як одна з важливих складових трудового потенціалу, реалізація яких дає змогу створювати нововведення та ефективно управляти інноваційними проектами.

Прибічники першого підходу (П. Друкер, Г.Є. Слезингер, Б. Твісс, П. Самуельсон, Х. Хекхаузен) вважали, що розроблення нових ідей і технологій є проявом творчості у праці, що можлива завдяки прояву творчих прагнень, здібностей та підтримці творчих особистостей працівників і їх однодумців [3]. Інноваційна активність за Б. Твіссом – це передусім творча активність висококваліфікованих працівників, готових до розроблення та впровадження нововведень за умовою усіякої підтримки та заохочень з боку керівництва підприємства (рис. 1).



Рис. 1. Інноваційна активність як прояв творчості персоналу та передумова ефективного управління інноваційними проектами (модифіковано за [3])

Ми погоджуємося із Л.Д. Збаржевецькою [3], що наведений на рис. 1 підхід має сенс, проте обмежується мікроекономічним рівнем, не враховує вплив зовнішньоекономічного середовища, коливань ринкового попиту, необхідність державного регулювання інноваційної активності найманих працівників тощо. Прибічники другого підходу щодо тлумачення інноваційної активності пропонують розуміти під нею цілеспрямовану діяльність суб'єктів підприємницької діяльності з конструювання, створення, освоєння й виробництва якісно нових видів техніки, предметів праці, об'єктів інтелектуальної власності, технологій, а також впровадження більш досконалих форм організації праці й управління виробництвом. Цей підхід є більш актуальним з позицій управління інноваційною діяльністю підприємств, але він не акцентує увагу на трудовій діяльності саме розробників інновацій.

У межах управління інноваційними проектами вважаємо найбільш цінним третій підхід погляд на інноваційну активність через призму трудової діяльності найманих працівників. Прибічниками цього підходу є такі сучасні українські вчені, як: В.А. Кір'ян, А.М. Колот, О.Є. Кузьмін, М.В. Семикіна, Л.К. Семів [2, 5, 6, 9, 10] та ін. Спільним є вихідна позиція їхніх ідей, а саме: сучасні уявлення про якісну та кількісну структуру людського потенціалу, здатність найманих працівників до генерації нових ідей, розроблення нововведень, прояву творчості, а також участь в управлінні інноваційними проек-

тами. Інноваційну активність розглядають при цьому як один із проявів трудової активності, пов'язаної з реалізацією набутих знань, творчих здібностей, професіоналізмом.

Семикіна М.В. виокремлює "інноваційну" складову у структурі трудового потенціалу окремого працівника, колективу працівників, розуміючи під нею "здатність до розробки і впровадження інновацій, прояву творчості" у праці незалежно від сфери трудової діяльності [9, с. 20].

Узагальнивши підходи вітчизняних вчених, термін "інноваційна активність найманих працівників" можна трактувати як багаторівневу категорію, що відображає здатність та активне прагнення найманих працівників до розроблення і впровадження інновацій відповідно до ринкового попиту на основі набування новітніх знань, постійного професійного самовдосконалення та розвитку. Взаємозв'язок інноваційної активності найманого працівника із складовими його трудового потенціалу наведено на рис. 2.



Рис. 2. Інноваційна активність найманого працівника та складові його трудового потенціалу

Наведена схема не вичерпує особливостей інноваційної активності працівника, оскільки відсутність однієї чи декількох складових трудового потенціалу працівника може стати негативною передумовою для ефективного управління інноваційними процесами. Тому заслуговує на увагу інший погляд на формування інноваційної активності працівників (рис. 3).

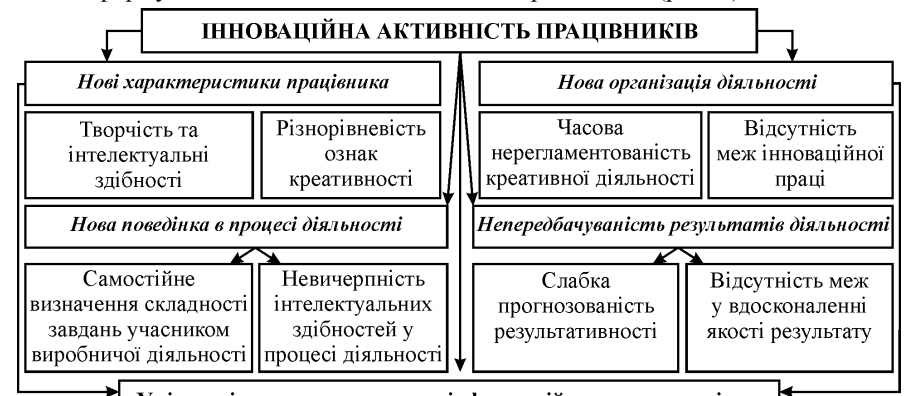


Рис. 3. Формування інноваційної активності працівників [10]

Ми погоджуємося із поглядами науковців, зазначеними в монографії "Управління персоналом в умовах економіки знань" [10, с. 30], що для забезпечення стабільно високої інноваційної активності працівників необхідно забезпечувати постійне інвестування розвитку їхнього людського капіталу (освіта, семінари, тренінги), підвищення кваліфікації, оновлення знань та пошук доцільних методів матеріальної і моральної підтримки творчості.

Кір'ян В.А. [5] вважає, що для підвищення рівня інноваційної роботи щодо створення знань у провідних компаніях запроваджено посади інноваторів та менеджерів знань. Інноватори є специфічною категорією працівників, які мають певні особливості, зокрема ослаблену інерційність мислення, підвищене творче сприйняття навколишнього середовища, високу креативність. Саме такі працівники є стимулами та каталізаторами творчого розвитку трудового колективу під час реалізації інноваційних проектів. Окрім цього, для стимулювання творчо-інноваційної діяльності працівників, великі корпорації, які впроваджують у себе управління знаннями, вводять посади менеджерів знань. Це дає змогу встановлювати та вирішувати правильні завдання, замість правильного вирішення завдань самих по собі.

Отже, для формування інноваційної активності працівників з метою досягнення високих результатів у процесі управління інноваційними проектами, необхідно детермінування нових характеристик працівника, нової організації діяльності, нової поведінки учасника у процесі діяльності з обов'язковим врахуванням непередбачуваності як результатів діяльності інноваційно активного працівника, так й інноваційного проекту загалом. Для забезпечення цих передумов під час управління інноваційними проектами доцільним є присутність інноваторів (як описаної вище специфічної категорії працівника), а також менеджерів знань, що, своєю чергою, дасть змогу створити високоєфективну систему мотивування працівників.

3. Створення системи мотивування працівників під час реалізації інноваційних проектів. На наше переконання, мотивування працівників є принципово важливою функцією в управлінні інноваційними проектами. З рис. 2 видно, що без мотивування та самомотивування працівника неможливо досягнути його інноваційної активності, що, своєю чергою, унеможливує досягнення ефективного управління, відповідно, й ефективною реалізації інноваційних проектів. Для активного залучення до інноваційної діяльності тих, хто здатен продукувати інноваційні ідеї, вищий менеджмент організації повинен розробляти систему відповідних стимулів для працівників функціональних служб і виробничих структурних підрозділів.

Їх сукупність формує систему внутрішнього стимулювання, з огляду на яку персонал вибирає спосіб дій: чекати вказівок чи з власної ініціативи здійснювати інноваційний пошук з метою розширення можливостей організації реагувати на виклики зовнішнього середовища. У разі відповідності стимулів очікуванням працівників, у них формуються мотиви до інноваційної діяльності, результатом чого може бути інноваційний продукт або нове рішення, реалізація яких забезпечить підвищення ефективності функціонування організації.

Мотиви діяльності людини найрізноманітніші, зокрема розрізняють: органічні, функціональні, матеріальні, соціальні, духовні мотиви. Складовими частинами мотиву є: соціальний статус, надійність, почуття приналежності, суперництва, визнання, влади. Незважаючи на те, що складові мотиву завжди однакові, їхня важливість для кожного різна. Це дає змогу стверджувати те, що мотив для кожної особистості є індивідуальним. Розглянемо особливості мотивів інноваційної діяльності організації.

Мотивами інноваційної діяльності вважають:

- підвищення конкурентоспроможності нових продуктів;
- розвиток внутрішнього потенціалу підприємства (технологічного, кадрового тощо);
- оптимізація внутрішньої товарної політики підприємства;
- підвищення свого іміджу на ринку;
- захоплення нових ринків;
- збільшення величини грошового потоку;
- бажання пізнати нове;
- отримання визнання;
- можливість самостійно вибирати галузь досліджень;
- збільшення частки ринку.

Відповідно до особливостей основних мотивів інноваційної діяльності організації та специфіки реалізації того чи іншого інноваційного проекту, формуються мотиви працівників цієї організації. В ідеалі вони повинні бути взаємопов'язаними. Як ми вже зазначали, мотиви виникають у свідомості людей під дією стимулів. Останні О.С. Кузьмін та група його співавторів в посібнику "Економіка інноваційного підприємства" розглядають як зовнішні спонукання, що формують поведінку та бажання досягти певних результатів [2, с. 196]. Автори поділяють стимули на моральні і матеріальні.

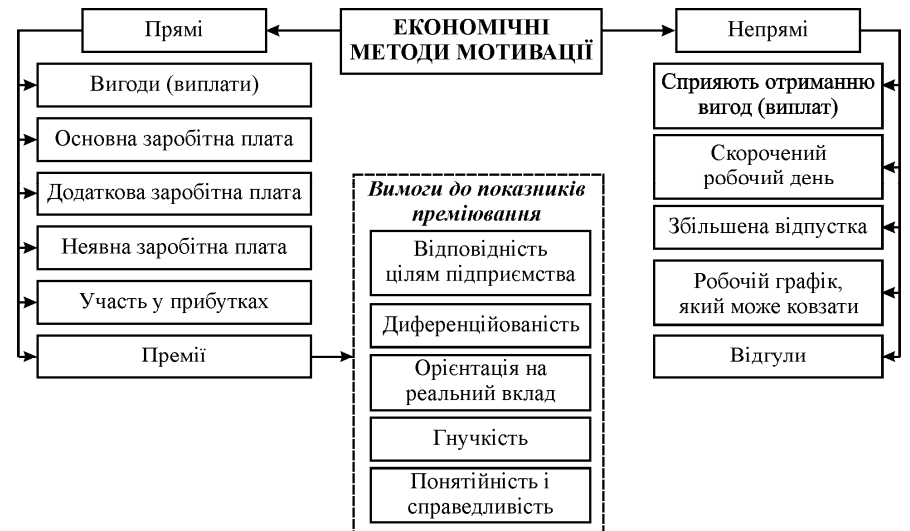


Рис. 4. Економічні методи мотивації

Матеріальними стимулами інноваційної діяльності, на нашу думку, можна вважати розмір заробітної плати, систему надбавок та премій, разові винагороди, доплати. До нематеріальних стимулів можна зарахувати похвалу, кар'єрний ріст, вплив через корпоративні цінності компанії, залучення до управління компанією, можливість вільного вибору тематики досліджень, а також постійний професійний ріст та розвиток особистості. Аналіз наукових публікацій дає змогу стверджувати, що вчені-економісти розглядають окремо мотиви і стимули інноваційної діяльності. Оскільки мета нашої роботи передбачає розкриття поняття "система мотивування", то спробуємо шляхом інтеграції основних висновків з цієї проблематики навести своє бачення. Для цього спочатку наведемо класифікацію методів мотивації. Загалом їх поділяють на економічні (рис. 4) та неекономічні (рис. 5).

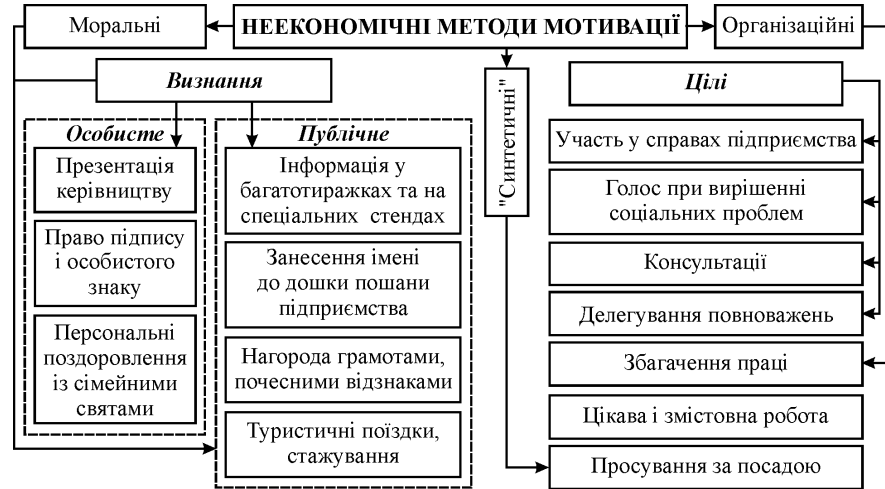


Рис. 5. Позаекономічні (соціально-психологічні) методи мотивації

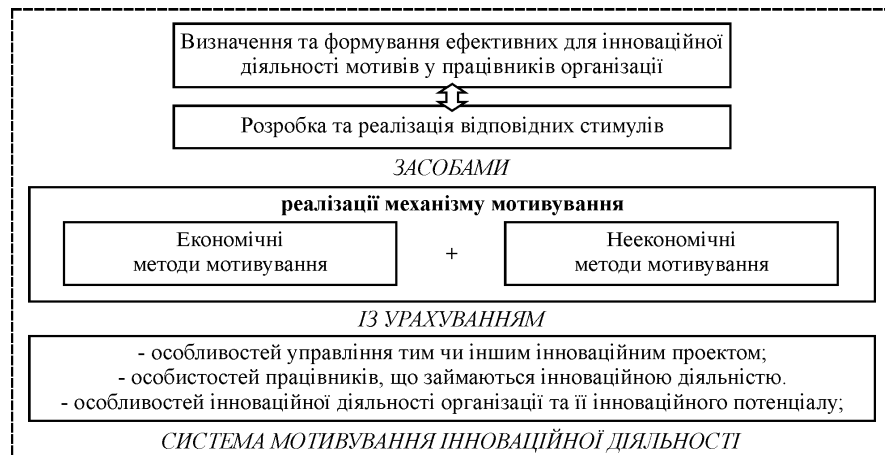


Рис. 6. Система мотивування інноваційної діяльності працівників організації

На рис. 6 наведемо схему системи мотивування інноваційної діяльності працівників організації (власна розробка).

Отже, мотиваційна система заснована на знанні, розумінні та формуванні сукупності мотивів, що формуються під впливом мотивуютьовальних дій. В основі цієї системи є уявлення про сутність мотивації та закономірності поведінки людей в організації під час інноваційної діяльності. З таких позицій, пропонуємо власне тлумачення: система мотивування інноваційної діяльності працівників організації є сукупністю мотиваційних заходів, розроблених із врахуванням відповідних мотивів та стимулів засобами реалізації механізму мотивування та особливостей інноваційної діяльності цієї організації та її інноваційного потенціалу.

Погоджуємося із М.М. Вороновською [1], що мотивування працівників, як функція управління інноваційним проектом, повинно відбуватися таким чином, щоб охоплювати всі етапи цього проекту. Найбільш узагальнено етапи інноваційного проекту полягають у проектуванні та впровадженні, які, своєю чергою, передбачають виконання певних видів робіт:

1. Виконання пошукових науково-дослідних робіт. Доцільними стимулами на цьому етапі вважаємо надбавки, доплати, премії, разові винагороди, пільги (що є матеріальними стимулами), а також участь в управлінні, участь у нарадах підприємства, похвалу, підвищення за посадою завдяки призначенню відповідальних за інновації, право самостійного вибору напрямку досліджень, вплив через корпоративні цінності, вплив через залучення до управління (нематеріальні стимули).
2. Виконання прикладних науково-дослідних робіт. Для другого етапу рекомендуємо використання таких матеріальних стимулів, як: надбавки, доплати, премії, разові винагороди.

При цьому до нематеріальних стимулів варто зарахувати: похвалу, вплив через корпоративні цінності, вплив через залучення до управління, дисципліну праці, самостійний вибір методу впровадження інновацій, сприяння колективній праці. Ці стимули мають викликати такі мотиви, як: бажання зниження ресурсомісткості продукту, зниження рівня витрат, пошук майбутніх інвесторів, покращання якісних характеристик продукції, покращання умов праці, творчу діяльність, втілення знань.

3. Виконання дослідно- і проектно-конструкторських робіт. Оскільки на цьому етапі створюються експериментальні зразки нової продукції та нових послуг, проводяться дослідження, вважаємо необхідним формування у працівників таких мотивів, як: забезпечення безперервності виробничого процесу, перевірка реальності втілення ідей та розробок, уникнення помилок, що допущені, поширення нових знань.



Рис. 7. Система мотивування інноваційної діяльності працівників організації відповідно до узагальнених етапів інноваційного проекту

Вважаємо доцільним, щоб ці мотиви, були зумовлені дією таких самих стимулів, як і на другому етапі (похвали, впливу через корпоративні цінності, впливу через залучення до управління, дисципліною праці, самостійним вибором методу впровадження інновацій, сприянням колективній праці).

4. Освоєння виробництва нової продукції та послуг і комерціалізація інноваційного проекту, що передбачає випуск продукції та послуг для загального споживання, повну окупність та отримання доходу від інноваційного проекту.

На четвертому етапі бажано застосовувати такі стимули: матеріальні (надбавки, доплати, премії, безкоштовне навчання); нематеріальні (похвалу, вплив через корпоративні цінності, вплив через залучення до управління, дисципліна праці). Ці стимули будуть сприяти виникненню таких мотивів, як: правовий захист результатів інновацій, забезпечення умов для використання інноваційної продукції та послуг, врегулювання питань обліку, захоплення нових ринків, збільшення величини грошового потоку, оптимізація внутрішньої товарної політики підприємства [1].

Відповідно до особливостей мотивування працівників на різних етапах інноваційного проекту, систему мотивування інноваційної діяльності працівників організації наведено на рис. 7.

Висновки та перспективи подальших досліджень:

1. Управління інноваційним проектом є процесом управління людськими, матеріальними і фінансовими ресурсами інноваційного проекту, який забезпечує досягнення запланованих результатів на основі узгодження інтересів і ефективного координування взаємодії учасників проекту протягом його життєвого циклу.
2. Принципово важливими факторами ефективного управління інноваційним проектом є мотивування та формування інноваційної активності працівників, які беруть участь в реалізації проекту.
3. Поняття "інноваційна активність працівників" розглядають у межах трьох концептуальних підходів: як прояв творчості у трудовому процесі; як діяльність суб'єктів підприємницької діяльності щодо створення нововведень у будь-якій сфері; як одна з важливих складових трудового потенціалу, реалізація яких дає змогу створювати нововведення, ефективно управляти інноваційними проектами. В межах управління інноваційними проектами найбільш цінним вважаємо третій підхід. Узагальнення підходів вітчизняних вчених дало змогу визначити термін "інноваційна активність найманих працівників" як багаторівневу категорію, що відображає здатність та активне прагнення найманих працівників до розроблення і впровадження інновацій відповідно до ринкового попиту на основі набування новітніх знань, постійного професійного самовдосконалення та розвитку.
4. Необхідними складовими інноваційної активності працівників є освіта, професіоналізм, моральність, творчий потенціал, здатність до навчання, перенавчання, готовність до інновацій, мотивації досягнень тощо.
5. Для формування інноваційної активності працівників з метою досягнення високих результатів у процесі управління інноваційними проектами, необхідно детермінування нових характеристик працівника, нової орга-

нізації діяльності, нової поведінки учасника у процесі діяльності з обов'язковим врахуванням непередбачуваності як результатів діяльності інноваційно активного працівника, так й інноваційного проекту загалом. Для забезпечення цих передумов доцільним є присутність інноваторів (як специфічної категорії працівника), а також менеджерів знань, що, своєю чергою, дасть змогу створити високоєфективну систему мотивування працівників.

6. Обґрунтовано значення мотивування працівників, як принципово важливої функції в управлінні інноваційними проектами. Мотивування працівників, як функція управління інноваційним проектом, повинно відбуватися таким чином, щоб охоплювати всі етапи цього проекту.
7. Запропоновано власне тлумачення системи мотивування інноваційної діяльності працівників організації: це сукупність мотиваційних заходів, розроблених із врахуванням відповідних мотивів та стимулів засобами реалізації механізму мотивування та особливостей інноваційної діяльності цієї організації та її інноваційного потенціалу.
8. У подальших дослідженнях за проблемою необхідно глибше дослідити особливості формування системи мотивування інноваційної діяльності працівників організації відповідно до етапів реалізації інноваційних проектів.

Література

1. Вороновська М.М. Система мотивів і стимулів інноваційної діяльності машинобудівного підприємства / М.М. Вороновська. [Електронний ресурс]. – Доступний з http://www.nbu.gov.ua/portal/natural/Vnulp/Menegment/2010_682/05.pdf.
2. Економіка інноваційного підприємства : навч. посібн. / О.Є. Кузьмін, І.Н. Пашенко, Л.І. Чернобай, А.О. Босак. – Львів : Вид-во НУ "Львівська політехніка", 2009. – 456 с.
3. Збаржевецька Л.Д. Інноваційна активність найманих працівників: поняття та особливості / Л.Д. Збаржевецька. [Електронний ресурс]. – Доступний з http://www.nbu.gov.ua/portal/natural/Npknktu_e/2009_16_1/stat_16_1/15.pdf.
4. Йохна М.А. Інноваційний менеджмент : навч. посібн. / М.А. Йохна, В.В. Стадник. – К. : Академвидав, 2006. – 464 с.
5. Кір'ян В.А. Людський фактор підвищення інноваційного потенціалу підприємств в ринкових умовах : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.09.01 – "Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика" / В.А. Кір'ян; НАН України. Ін-т демографії та соц. дослідж. – К., 2006. – 20 с.
6. Колот А.М. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань / А.М. Колот // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 4. – С. 4-9.
7. Кузнецова Н. Кадри інноваційного типу: сутність, значення та особливості формування в умовах розвитку інноваційної економіки / Н. Кузнецова // Актуальні проблеми економіки : наук. економ. журнал. – 2009. – № 6 (96). – С. 115-121.
8. Проектний аналіз : навч. посібн. / за ред. О. Москвіна. – К. : Вид-во "Лібра", 1999. – 208 с.
9. Семикіна М.В. Інноваційна праця в конкурентному середовищі: загальна методологія, мотиваційні основи регулювання : монографія / М.В. Семикіна, Л.А. Коваль. – Кіровоград : Вид-во "Степ", 2002. – 212 с.
10. Управління персоналом в умовах економіки знань : монографія / кол. авт. / за заг. ред. Л.К. Семів. – К. : Вид-во УБС НБУ, 2011. – 406 с.
11. Управління проектами : підручник / за ред. Л.В. Ноздріної. – К. : Вид-во ЦУЛ, 2010. – 432 с.
12. Управление проектами : учебн. пособ. / под общ. ред. И.И. Мазура. – М. : Изд-во "Омега-Л", 2004. – 664 с.
13. Черненко В. Інноваційна праця та мотиваційні основи її розвитку / В. Черненко // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 6. – С. 30-34.

Запель С.В. Система мотивирования инновационной деятельности работников как фактор успеха в управлении инновационными проектами

Проанализированы основные факторы эффективного управления инновационными проектами. Определены предпосылки формирования инновационной активности работников и составляющие этого процесса. Систематизирована и схематически отображена система мотивирования инновационной деятельности работников организации и проведена ее детализация на разных этапах инновационного проекта.

Ключевые слова: управление, инновационная деятельность, инновационный проект, нововведение, инновационная активность, работник, творчество, трудовой потенциал, эффективность, функция управления, мотивирование, мотив, стимул, система.

Zapel S.V. System of reason of innovative activity of workers, as a factor of success in a management innovative projects

The basic factors of effective management innovative projects are analysed. Certain pre-conditions of forming of innovative activity of workers and constituents of this process. It is systematized and the schematically represented system of reason of innovative activity of workers organisation and her working out in detail is conducted on the different stages of innovative project.

Keywords: management, innovative activity, innovative project, innovation, innovative activity, worker, creation, labour potential, efficiency, function of management, reason, reason, stimulus, system.

УДК 33.053.04

Доц. Ю.Є. Ковний, канд. екон. наук –
Львівська державна фінансова академія

ОСОБЛИВОСТІ ПРОЦЕСУ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЕКОНОМІКИ

Розглянуто розуміння процесу державного регулювання економіки, досліджено умови ефективного функціонування, що дає змогу визначити необхідність і доцільність його застосування державою в умовах ринкової економіки. Викладено авторське трактування поняття "процес державного регулювання економіки".

Ключові слова: економічний процес, державне регулювання, ринкова економіка, економічне програмування, плановірність.

Постановка проблеми. В Україні, що перебуває на етапі соціально-господарських перетворень, формується система управління національною економікою. Мета реформування і змін у нашій державі полягає у створенні соціально орієнтованої ринкової економіки, яка б на основі розвитку національного конкурентоспроможного виробництва забезпечила гідний рівень життя населення, добробут нації загалом. Істотний вплив на розвиток процесу державного регулювання здійснює загальний стан економічної системи в країні, оскільки вона визначає умови становлення конкурентного ринку і підприємницького середовища, на які спрямовано його дію.

Процес державного регулювання економіки повинен забезпечити її рівновагу і сталий розвиток. Безпосередні напрями, форми та масштаби державного регулювання визначаються характером і актуальністю економічних, політичних, соціальних, екологічних та інших проблем у будь-якій країні світу. Процес державного регулювання економіки відображає необхідні внутрішні зв'язки між явищами і механізмами економічного життя суспільства.