

5. Рудий В. М. Законодавче забезпечення реформи системи охорони здоров'я в Україні / Рудий В. М. — К. : Сфера, 2005. — 272 с.
6. Солоненко І. М. Управління організаційними змінами у сфері охорони здоров'я : [моногр.] / Солоненко І. М., Рожкова І. В. — К. : Фенікс, 2008. — 276 с.
7. Солоненко Н. Д. Економіка охорони здоров'я : [навч. посіб.] / Солоненко Н. Д. — К. : Вид-во НАДУ, 2005. — 416 с.
8. Управління підприємницькою діяльністю в галузі охорони здоров'я : [кол. моногр.] / [за ред. О. В. Баєвої, І. М. Солоненка]. — К. : Вид-во МАУП, 2007. — 374 с.

## Проблеми формування та розвитку соціального капіталу державних службовців у трансформаційних державах

С. О. Сибиряков,  
здобувач,  
НАДУ при Президентіві України

Актуальність теми дослідження соціального капіталу державних службовців зумовлена нагальною потребою закріплення позитивних тенденцій соціального розвитку та соціальної політики держави, спрямованих на трансформацію суспільства й держави відповідно до європейських цінностей, норм і стандартів, утворення громадянського суспільства з абсолютно новою якістю життя громадян, у якому вони усвідомлюють себе творцями нової соціальної реальності.

Стан процесу формування та розвитку соціального капіталу у представників державного апарату, які по суті повинні відігравати роль ідеологічного стрижня суспільства, є важливим показником формування громадянського суспільства в цілому.

Інститути громадянського суспільства і громадяни є споживачами послуг виконавчої влади, а тому їм притаманно очікувати від державних органів прозорості, відкритості, ефективності їх дій та гарантій якості послуг суспільного сектору.

Суспільна вага кожного з політиків і держслужбовців на адміністративно-політичних терезах громадянського суспільства визначає їх реальний внесок у реформи державного управління в тій або іншій країні. У країнах з потужним державним апаратом виборювати у виконавчій владі відвертість та відкритість її дій значно важче, ніж у державах з розвиненими і впливовими громадянськими інститутами.

Запровадження тих чи інших реформ державного управління, що спрямоване на зміну стану рівноваги груп інтересів, який складається в суспільстві, водночас залежить від нього. Зміна балансу груп інтересів у суспільстві визначає вектор подальших перетворень. Оскільки в демократичному суспільстві визначення цілей реформ належить до компетенції політиків, то саме вони, а не державні службовці, несуть відповідальність за вибір цілей. Водночас держслужбовці повинні відповідати за виконання і якість реформ державного управління. Таким чином, контекст реформ державного управління набагато ширший за адміні-

стративні, управлінські перетворення. Але в будь-якому випадку ці реформи здійснюються в межах існуючого державного устрою, законодавства та судочинства, а тому майже завжди визначаються політиками, закріплюються в політичних програмах та впроваджуються в життя політичними партіями. Отже, політики, а не держслужбовці, несуть значну частину відповідальності також і за наслідки реформ державного управління.

До компетенції держслужбовців належить лише забезпечення виконання визначених політиками реформ, а тому, як було зазначено вище, вони не можуть нести відповідальність за правильність вибору мети перетворень та механізму їх реалізації. Компетенція держслужбовців обмежується лише повнотою та якістю досягнення конкретних (можливо, проміжних) результатів окремих заходів.

Така постановка питання відповідає принципу політико-адміністративної дихотомії, тобто раціональному розподіленню політики й адміністрування, проголошеному на початку минулого сторіччя одним з класиків державного управління, Президентом США В. Вільсоном. Він стверджував, що державне управління знаходиться поза сферою політики. Адміністративні питання не є питаннями політичними. Політики не повинні мати можливості маніпулювати органами виконавчої влади, а лише встановлювати завдання для адміністрації [1].

Можливості маніпуляції звужуються, якщо політики разом з держслужбовцями вищого рангу деталізують цілі реформи (цілі верхнього рівня) до цілей конкретних заходів і завдань. Ієрархія цілей дозволяє розподілити відповідальність за результати реформування між політиками та держслужбовцями і на цій основі створити механізми стимулювання реалізації реформ.

У більшості держав реформи державного управління розвиваються в напрямі так званого нового державного управління (далі – НДУ). НДУ передбачає адаптацію ефективних управлінських технологій бізнесу для цілей управління в суспільному секторі.

Один з американських експертів у сфері НДУ R. Behn визначає НДУ як колекцію тактик і стратегій, націлених на подолання неефективності, властивої традиційній моделі державного сектору [2, с. 26]. В. Peters вважає, що НДУ ґрунтується на принципах широкої участі інститутів громадянського суспільства в ухваленні рішень, гнучкості, регулюванні взаємодій та використанні ринкових механізмів у внутрішніх і зовнішніх взаємодіях [3].

Американський дослідник державного управління D. Kettl визначає такі шість основних рис НДУ: продуктивність, орієнтація на клієнтів, децентралізація, орієнтація на політичні цілі і звітність за результатами [4, с. 30]. За словами науковця, найважливіший урок з досвіду реформ полягає в тому, що реформування державного управління – це справа не лише держави, воно вимагає широкої участі громадян, перш за все, при визначенні цілей і завдань реформ, а також тісного партнерства між державними і недержавними секторами. Навряд чи можна розраховувати на успіх там, де зусилля з реформування державного управління не узгоджуються з цінностями і нормами суспільства [4, с. 57].

Слід зазначити, що в умовах глобалізації відбувається процес трансформації ролі держслужбовців вищого рангу. Глобалізація супроводжується зниженням можливості національних політиків і держслужбовців вищого рангу контролювати національну економіку, а також частково – сфери політики і культури. Поступовий зсув центру ухвалення рішень з національного на транснаціональний рівень послаблює вплив на ухвалення рішень загальнодержавного масштабу як пересічних громадян, так і груп тиску (інтересів), що сформувалися. Інакше кажучи, в умовах глобалізації суб'єкти ухвалення рішень менш доступні, а їх рішення – менш зрозумілі для суспільства.

Проведення численних самітів і зустрічей на відомчому рівні стимулює формування взаємозалежності політиків і держслужбовців вищого рангу. Таким чином, виникає феномен, названий американським політологом і соціологом С. Хантінгтоном “культурою Давосу”, а саме: утворення прошарку суспільства, що чітко усвідомлює свою автономність, – транснаціональної касты держслужбовців вищого рангу, які слабо підзвітні національним суспільствам. З іншого боку, здатність держслужбовців вищого рангу контролювати національні суспільства знижується [5].

Російський дослідник у галузі державного управління О. Гаман-Голутвіна відзначає світові тенденції змін у системі “держслужбовці вищого рангу – маси”: криза партій і партійних систем держав третього світу; виразне зрушення до плебісцитарних форм політичної мобілізації в цих регіонах; поступова маргіналізація загальнонаціональних парламентів у зв'язку з посиленням впливу невідповідних національним суспільствам економічних структур; активізація діяльності міжнародних організованих злочинних співтовариств на глобальному рівні та нездатність національних юридичних систем їх приборкати;

зростання офіційної та нелегальної еміграції з країн, що стоять на порозі соціального вибуху та нездатні забезпечити населенню прожитковий мінімум [6].

Американські дослідники J. Higley і M. Burton вважають, що ядро політичної глобалізації – це процес посилення взаємодії між національними прошарками політиків і держслужбовців вищого рангу [7].

Глобалізація впливає на характер змін етичних норм державної служби як в індустріально розвинених країнах, так і в державах третього світу.

Професор з Сінгапуру M. Naque у своєму дослідженні відзначив тенденцію зсуву етичних акцентів держслужби у бік прийнятих у бізнесі принципів, що йде врозріз з традиційними для цієї галузі (державної служби) ідентичністю, легітимністю і мораллю. Етичні стандарти державного управління набувають ознак, властивих бізнес-менеджменту, а нормативні відмінності між цими двома сферами розмиваються. У рамках нової концепції держслужби громадяни розглядаються, насамперед, як споживачі, а принцип рівності замінюється на ефективність і конкурентність. Замість демократичної норми принципу справедливості утверджується модель партнерства. Ерозія етики держслужби та її заміна нормами бізнесу може призвести до ситуації, коли важко буде виявити відмінності між структурами бізнесу та державними установами, покликаними служити суспільству [8].

З урахуванням вищезазначеного, громадяни можуть втратити довіру до інституту держслужби як представника інтересів громадян. До того ж все це не кращим чином вплине на моральні якості та мотивацію держслужбовців. Проте особливо актуальним є завдання підтримки на належному рівні етики держслужбовців у державах, що розвиваються, де зарплати в державному секторі надзвичайно низькі. Якою б не була мотивація держслужбовців – діяльність на престижному, з їх погляду, поприщі або служіння суспільству, – вона піддається негативному впливу, пов'язаному з привнесенням (проникненням) ринкових цінностей і норм бізнесу в сферу держслужби.

Проблема формування громадянської культури держслужбовців є особливо актуальною в державах (до яких належить і Україна), де відбуваються демократичні трансформації. Цю проблему можливо вирішити через тріаду: громадянська культура – соціальні мережі – соціальний капітал. Мета статті – визначення внутрішніх взаємозв'язків у цій тріаді через ціннісні орієнтири державних службовців.

“Соціальний капітал”, за визначенням Організації економічного співробітництва і розвитку, – це комплекс суспільних мереж, підтримуваних на основі неформальних цінностей, норм і понять, що розділяють члени соціальних груп і співтовариств, який створює між ними критичну масу довіри й соціальної підтримки, ефект співпраці та взаємодії [9].

Нарощування соціального капіталу є необхідною умовою для успішного розвитку демократичної системи. Недостатність розвитку соціального капіталу призводить до негнучкості політичної системи,

зростання безвідповідальності та корумпованості державного апарату.

Під соціальним капіталом держслужбовців розуміється властивість соціально-професійної спільноти держслужбовців, що характеризується соціальними зв'язками й відносинами, які складаються у процесі соціалізації та професійної діяльності службовців як усередині професійної спільноти, так і з зовнішнім середовищем (населенням). Соціальний зв'язок може бути визначений як форма соціальної взаємодії, що є системою зв'язаних дій партнерів один щодо одного. Систематична, достатньо регулярна соціальна дія, спрямована на партнера, має на меті викликати цілком очікувану реакцію з його боку у відповідь. Соціальні відносини – стійка сукупність тривалих взаємодій між партнерами. Отже, зв'язок і відносини – взаємозалежні категорії, дві сторони, що характеризують процес змін соціальної системи.

Специфіка соціального капіталу держслужбовців визначається через їх професійні особливості та професійну діяльність і полягає в меті його створення – одержання “прибутку”. Однак “прибуток” в цьому випадку означає не вигоду конкретної людини, а ефективність діяльності держслужбовців. Ідеальною метою створення соціального капіталу є узгодження інтересів: особистих, органу влади і населення, якому надаються послуги. Специфічною рисою соціального капіталу держслужбовців є спрямованість на налагодження зв'язків не тільки і не стільки всередині групи (професійної спільноти), але і з зовнішнім середовищем – з групами населення, що знаходяться у віданні конкретного органу влади. Окрім цього, державна служба виступає як посередник між державою і громадянським суспільством, а держслужбовці – як суб'єкти формування соціального капіталу в суспільстві загалом, у тому числі й за рахунок наявності власного соціального капіталу.

Соціальний капітал – активне, усвідомлене вибування відносин у суспільстві. З урахуванням зазначеного, можна стверджувати, що для оцінки та дослідження соціального капіталу держслужбовців, його впливу на ефективність діяльності органів влади необхідно вивчати думки двох груп респондентів – держслужбовців і населення.

Формами соціального капіталу виступають довіра, ціннісні орієнтири та інформаційні потоки. Наявність довіри між населенням і органами влади (між населенням та держслужбовцями) сприяє консолідації суспільства, яка можлива лише тоді, коли державні інститути, що планують і реалізують зміни, володіють достатньо високим рівнем авторитету у суспільстві. В умовах демократії авторитет влади визначальним чином залежить від довіри до неї з боку громадян.

Наступна форма соціального капіталу (інформаційні потоки) відображає те, як здійснюється отримання держслужбовцями відомостей про кероване середовище. На підставі відомостей про засоби та методи організації взаємодії органів влади з населенням, а також можливості одержання необхідної держ-

службовцям інформації всередині свого органу влади та від інших органів влади визначається відкритість або замкнутість системи державної служби. Оптимальна організація інформаційних потоків між владою і суспільством дозволяє підвищити якість державного управління за рахунок отримання більш достовірної інформації про конкретні результати роботи держслужбовців. Наявність зворотного зв'язку між владою та суспільством сприятиме формуванню постійного соціального контролю за діяльністю держслужбовців, зміні характеру праці в органах влади, оновленню існуючих принципів апаратної роботи, що формувалися в умовах авторитарного стилю державного управління.

Громадянська культура держслужбовців, охоплюючи ціннісні орієнтації всіх суб'єктів державного управління, забезпечує “командність” органу влади, відмінну від клановості, професійну компетентність, здатність вироблювати й ухвалювати ефективні рішення.

У реаліях сьогодення важливе місце в процесах формування та оголошування інтересів соціальних груп, впровадження владних рішень безперечно посідають соціальні медіа (далі – СМ). За визначенням американського журналіста та дослідника мас-медіа S. Rachel, СМ – це онлайнві платформи та інструменти, якими можуть користуватися люди, щоб ділитися думками, враженнями, професійними спостереженнями, досвідом і актуальними медіа-даними [10]. Користувач Інтернету завдяки існуючим спеціальним програмним засобам без глибоких технічних знань може створити собі веб-сторінку та поширювати власну інформацію в мережі, що є привабливим з погляду обміну думками з важливих, суспільно значущих питань для представників як влади, так і громадянського суспільства.

Проте реалізація комунікативної суб'єктності в українському суспільстві ускладнена наявністю певних проблем. Безперечно, найголовнішою проблемою можна назвати відсутність у сфері державного управління чіткої та обґрунтованої державної ідеології, що призводить до втрати ціннісної гуманістичної домінанти державно-громадянських відносин, їх інформаційно-комунікативного змісту.

Серед інших проблем можна зазначити згорання діалогового обміну між владою і суспільством, тенденцію до скорочення каналів зворотного зв'язку, переговорних майданчиків для узгодження громадянських позицій суспільства і влади та сумісного вироблення суспільно значущих рішень. У суспільстві наростає політична апатія, посилюється недовіра до влади. Значно зменшуються можливості розвитку діалогової інформаційної політики.

У контексті зазначених проблем широке застосування СМ як “переговорних майданчиків” сприяло б оптимальному використанню суспільного національного потенціалу для прийняття українською владою узгоджених із суспільством рішень. Процес вироблення узгоджених рішень із використанням СМ спирається

ся на можливість формування власної думки у користувача СМ під впливом членів співтовариства. Долучившись до співтовариства або групи як її члени, більшість користувачів СМ переймають існуючу в них культуру. В ЗМІ цей вплив розглядається як відповідність редакційній концепції. Досягти такої відповідності допомагає ефект “тиску формату”, коли людина поводиться і створює контент за законами, що притаманні (хоча і не завжди явно) цьому співтовариству (групі). Отже, для формування громадянської культури користувача віртуального співтовариства необхідні такі формат та культура спілкування, які б, насамперед, позитивно сприймалися користувачем. Зазвичай роботу зі створення правил спілкування у певному співтоваристві або групі беруть на себе найбільш активні та / або популярні члени співтовариства чи модератори.

Таким чином, СМ є перспективним інструментом для підвищення рівня громадянської культури та соціалізації всіх користувачів віртуальної спільноти, у тому числі держслужбовців. Соціальний капітал держслужбовців впливає на здатність суспільства ефективно функціонувати, реалізовувати цілі та зав-

дання державного управління в цілому, тому автор вважає актуальними подальші дослідження щодо використання СМ для формування громадянської культури держслужбовців.

Світовий досвід і сучасна практика управління свідчать про те, що зміцнення зв'язків державної служби з громадянським суспільством сприяє підвищенню громадянської культури, насамперед у держслужбовців, та створенню широкої соціальної бази подальших суспільних перетворень.

Цікаве дослідження щодо представників державної служби в Україні проведено в квітні – травні 2005 року групою дослідників під керівництвом професора Е. Афоніна [11]. За даними опитування складено соціальний та соціально-психологічний портрет новопризначених голів райдержадміністрацій, відповідно до якого серед українських держслужбовців наразі переважає покоління радянської номенклатури, більшість яких – екстраверти. На підставі аналізу даних згаданого опитування можна визначити також інші характерні риси українських держслужбовців, зокрема що стосується їх професійних, світоглядних і громадянських якостей (табл. 1, 2).

Таблиця 1

Стан професійних установок і самопочуття держслужбовців

Стан професійних установок і самопочуття	% опитаних
Цілком (або скоріше) задоволені роботою	63,8
Цілком (або скоріше) задоволені професійно-кваліфікаційним рівнем	59,2
Цілком (або скоріше) задоволені положенням у суспільстві	65,9
Перешкоди роботі – лише у недостатності матеріально-технічного забезпечення апарату	73,8

Аналіз результатів опитування щодо професійних навичок свідчить, що значна частина керівників не вміє працювати на комп'ютері, лише кожний сьомий уміє користуватися мережею Інтернет. Значна частина керівників не володіє на належному рівні професійними навичками, необхідними для успішної побудови сучасної моделі ринкової економіки та громадянського суспільства (керівникам пропонувалося відповісти на запитання про наявність навичок діяльності на основі ринкових підходів та засад партнерства у відносинах держава – бізнес – громадянин, в організації тендерів, реалізації форм прямої демократії (громадянських слухань, референдумів тощо)).

Демократичні ціннісні орієнтації та орієнтації ринкової економіки менш властиві керівникам, які мають досвід відповідної роботи до 1992 року. Разом з цим, чим молодші адміністратори, тим більше вони підтримують демократичні цінності й принципи ринкової економіки.

Період трансформації України в демократичну державу продовжується більше 17 років. Можна вважати, що на цей час уже сформовані ринкові відносини, Україна стоїть на порозі приєднання до НАТО та набуття статусу асоційованого членства в Європейському Союзі. У зв'язку з цим є актуальним проведення

моніторингових соціологічних досліджень щодо визначення ступеня зміни ціннісних орієнтацій у держслужбовців.

Ефективність державного управління визначається, насамперед, глибиною розуміння дійсності, що забезпечується шляхом належної організації зв'язку з суспільством та аналізу світових надбань, а також умінням визначити оптимальні шляхи розвитку держави з урахуванням наявного ресурсного потенціалу, системи приведення його в дію та вивільнення творчої енергії працівників. Реалізація вказаного можлива на основі формування у держслужбовців відповідного рівня громадянської культури, що визначається не тільки правовими, а й етичними (моральними) чинниками політичної діяльності, і по суті є комплексом характеристик (політичних знань та досвіду, громадянських якостей, ціннісних орієнтацій, установок і переконань), який зумовлює ефективність управлінської діяльності та дозволяє гармонізувати відносини з суспільством. Отже, стан громадянської культури держслужбовців віддзеркалює стан реалізації ними соціально значущих інтересів суспільства, прояв громадянських якостей.

Формування належного стану громадянської культури у нового покоління держслужбовців є важливою умовою громадянської стабільності, зміцнення

Ціннісні орієнтири держслужбовців

Ціннісні орієнтири	Дуже (або скоріше) важливо
Благополуччя дітей	98,6%
Державна незалежність країни	98,4%
Міцне здоров'я	98,9%
Міцна сім'я	98,9%
Демократичний розвиток країни	97,5%
Національно-культурне відродження	94,3%
Створення у суспільстві рівних можливостей для всіх	94,3%
Сприятливий морально-психологічний стан у суспільстві	94,6%
Підвищення освітнього рівня (інтелектуальний розвиток)	95,5%
Матеріальний добробут	94,5%
Незалежність у справах, судженнях, учинках	86,1%
Можливість критики і демократичного контролю владних рішень	87,9%
Можливість підприємницької ініціативи (створення приватних підприємств, заняття бізнесом, фермерство)	73,6%
Відсутність значного соціального розшарування (багаті – бідні, вищі – нижчі верстви суспільства тощо)	73,3%
Розширення культурного світогляду, залучення до культурних цінностей (через мистецтво, художню творчість, хобі тощо)	88,6%
Участь у діяльності політичних партій і громадських організацій	70,6%
Участь у релігійному житті (регулярне відвідування церкви, богослужінь, дотримання релігійних обрядів тощо)	50,3%

цілісності держави і суспільства, підвищення якості послуг, що надаються державним апаратом.

При цьому однією з важливих проблем залишається професійно-політична перепідготовка керівників “старої формації”, яка полягає в тому, що вони мають подолати “рудименти” колишнього авторитарного типу громадянської культури, надлишковий прагматизм і утилітаризм, забюрократизованість і антигуманізм, котрі у теперішній час є стримуючим

чинником удосконалення організаційно-управлінського механізму держави.

Соціальний капітал держслужбовців і їх громадянська культура поки відстають від рівня розвитку суспільства. СМ дозволяють новим поколінням держслужбовців налагоджувати в Інтернеті нові соціальні зв'язки і будувати свої соціальні мережі, сприяють нарощуванню соціального капіталу і досягненню успіхів у побудові кар'єри.

Список використаних джерел

- Wilson W. The Study of Administration / Wilson W. // Political Science Quarterly (June 1887), reprinted in Frederic C. M. Basic Literature of American Public Administration, 1787—1950. — NY. : Holmes and Meier, 1981. — 74 p.
- Behn R. D. Rethinking Democratic Accountability / Behn R. D. — Washington : Brookings Institution Press, 2001. — 318 p.
- Peters B. G. The Future of Governing / Peters B. G. — [2nd ed.]. — Lawrence : University Press of Kansas, 2001.
- Kettl D. F. The Global Public Management Revolution. A Report on the Transformation of Governance / Kettl D. F. — Washington : Brookings Institution Press, 2000. — VII. — 88 p.
- Толстых В. И. Глобализация в социокультурном измерении / В. И. Толстых // Проблемы глобализации : материалы междунар. исследовательского проекта / Междунар. фонд соц.-эконом. и полит. исследований (Горбачев-Фонд). — М., 2001. — С. 214—290.
- Гаман-Голутвина О. В. Трансформация роли элит и этики госслужбы в условиях глобализации [Электронный ресурс] / О. В. Гаман-Голутвина. — Режим доступа: <http://www.imperativ.net/imp12/quebec.html>
- Higley J. Elites, Democracy and Globalization: Action and Ideology / J. Higley, M. Burton // Developing Nations Trends and Implications : paper for XVIII IPSA World Congress. — Quebec-City, 2000.

8. Haque M. S. 2000. The New Crisis in Administrative Ethics / M. S Haque // Developing Nations Trends and Implications : paper for XVIII IPSA World Congress. — Quebec-City, 2000.
9. ООН ОЭСР. Конференція європейських статистиків: От измерения социального капитала к измерению общественного благополучия [Электронный ресурс]. — Режим доступа : <http://www.unece.org/stats/documents/ece/ces/2007/25.r.pdf>.
10. Rachel S. The Expanding Blogospher / S.Rachel // American Journalism Review. — 2004. — № 14.
11. Афонін Е. А. Соціальний та соціально-психологічний портрет новопризначених голів райдержадміністрацій / Е. А. Афонін // Ефективність державного управління та управлінських кадрів в умовах змін : [зб. наук. праць] / за заг. ред. І. Розпутенка. — К. : Вид-во НАДУ, 2005. — С. 137—156.

## Організаційно-правові засади інноваційного розвитку як складова державного управління забезпеченням економічної безпеки України

**Г. П. Ситник,**  
доктор наук з державного управління,  
професор, завідувач кафедри;  
**С. Г. Осіпчук,**  
аспірантка;  
НАДУ при Президентіві України

Потреба у практичній реалізації декларованих упродовж років інноваційних ініціатив назріла давно. Аналіз правового поля інноваційно-інвестиційного розвитку свідчить про налаштування держави на стимулювання цього процесу і надійний захист права кожного суб'єкта економічних відносин здійснювати інноваційну діяльність як ключовий чинник підвищення конкурентоспроможності країни. Але і в теперішній час, незважаючи на те, що Президентом України у 2007 році затверджена Стратегія національної безпеки України [1], ми не маємо консенсусу стосовно методів досягнення орієнтирів інноваційного розвитку.

З іншого боку, в непростих внутрішньополітичних реаліях України розробка наукового підґрунтя для формування сприятливого інноваційно-інвестиційного середовища є складним інтелектуальним завданням, що вимагає нових підходів та механізмів реалізації.

Проблемам державного управління інноваційним розвитком присвячено ряд досліджень українських та іноземних учених. Так, М. Крупка та С. Онишко займалися розв'язанням проблем організаційного забезпечення інноваційного розвитку, кредитного механізму інноваційної діяльності, а також економічними методами стимулювання інновацій [2; 3].

І. Курнишева у своїх дослідженнях акцентує увагу на умовах інноваційного розвитку, при цьому вирішальну роль у їх створенні науковець відводить державному управлінню [4]. Е. Нагдалян стверджує, що основу економічного прориву буде закладено шляхом створення потужного інноваційного сектору за умов провідної участі держави [5].

Аналіз проведених досліджень свідчить, що для поліпшення ситуації в інноваційній сфері необхідне застосування міждисциплінарних підходів, тобто використання наукових здобутків економічної соціо-

логії, теорій менеджменту, державного управління, національної безпеки, інших наукових дисциплін. Зокрема, на думку І. Крючкова, інноваційний процес органічно поєднує науку, технології, техніку, економіку, підприємництво й управління з метою гарантованого досягнення нового результату, що має комерційний успіх [6]. З іншого боку, І. Макаренко вважає, що загальносистемний інноваційний процес може розпочатися, коли спільними зусиллями держави, підприємців та окремих осіб для цього будуть створені сприятливі умови, насамперед здійсняться позитивні зрушення за однією або декількома позиціями, що складають перепони інноваційному процесу [7].

Проведений нами аналіз дозволяє стверджувати, що системний інноваційний процес може виникнути в тій країні, де:

- традиційна економіка здатна витримати велике фінансове навантаження;
- створена наукова школа, що обслуговує новий, вищий технологічний уклад;
- є сконцентрована воля нації до змагання за світову першість;
- створена сучасна національна інноваційна система.

На наш погляд, при розв'язанні проблем інноваційного розвитку необхідно взяти на озброєння певні вихідні положення, у контексті реалізації яких слід розглядати ефективність діяльності публічної адміністрації та інститутів суспільства, у тому числі й законотворчої діяльності у сфері інновацій.

*Перше.* Має бути створено суспільний попит на інновації як передумова його підтримки широким загалом суб'єктів інвестиційного процесу.

*Друге.* Ідеї та засади інноваційного розвитку повинні посилювати чесну конкурентну боротьбу, а не спричинювати зростання міжгалузевих диспропорцій і тиску на окремі сектори економіки.

*Третє.* У сучасних умовах глобалізації інновації –