

Твердомед Г. М.
Національний педагогічний університет
імені М. П. Драгоманова

ПРОБЛЕМИ СТАНОВЛЕННЯ ІНСТИТУЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОЦЕСУ ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ РОБОЧОЇ СИЛИ В УКРАЇНІ

Розглянуто проблеми становлення інституційного забезпечення процесу формування конкурентоспроможності робочої сили в Україні та виявлено чинники природної деформованості державних бюрократичних інституцій.

Ключові слова: конкурентоспроможність робочої сили, державні інституції, органи державного управління

Проблемність нинішньої ситуації в Україні полягає в тому, що інституційне забезпечення процесу формування конкурентоспроможності робочої сили в Україні, яким воно є на сьогоднішній день, не в повній мірі відповідає сучасній парадигмі демократичного розвитку, і, відповідно, завданням підвищення ефективності державного управління. Це ставить до порядку денного питання щодо потенціалу органів влади і формування таких умов їхньої діяльності, які гарантували б високу віддачу, оптимальність і гуманізм владно-управлінських відносин. В свою чергу, ефективна діяльність державних інституцій позитивно впливатиме на розвиток конкурентоспроможності робочої сили, яка сама по собі не може сформуватися, а тільки за допомогою інституційного забезпечення та законодавчої бази.

У зв'язку з необхідністю підвищення ефективної роботи державних інституцій з'явилися наукові розробки у сфері соціально-трудових відносин. Наукові розвідки таких відомих науковців, як: І. Грузинська, Н. Богданова, Л. Лисиченко, В. Олуйко, І. Плотницька, П. Редін, С. Хаджирадева, О. Козієвська та інших дослідників активізували обговорення різноманітних аспектів діяльності державних служб, а особливо причин неефективної роботи інституцій по забезпеченню підвищення конкурентоспроможності робочої сили в Україні.

Цілі статті полягають у визначенні шляхів удосконалення державних інституцій і формування таких умов їхньої діяльності, які гарантували б високу віддачу, оптимальність і гуманізм владно-управлінських відносин.

Процес ефективного функціонування державних інституцій, оздоровлення і послідовного зміцнення авторитета українського чиновництва, підвищення ділової та управлінської культури, відповідальності держапарату є питанням сьогодення і потребує підвищеної уваги. Тим більш, що цей процес відбувається в неоднозначних і складних умовах системної кризи і знаходиться під впливом різновекторних соціально-політичних і економічних сил. Громадяни незадоволені соціальною ціною економічних і політичних реформ, що здійснюються в країні, тому поглиблюються процеси некерованості та неконструктивної дезорганізації в суспільстві, погіршується імідж і авторитет державної влади, політична нестабільність, скорочення виробництва, безробіття і падіння життєвого рівня населення викликали соціальну апатію і значну психо-емоційну напругу в суспільстві. Причина неефективності сучасного управління

і діяльності державних інституцій ще й в тому, що воно “вбудовано” в тіло старого бюрократичного апарата, через це не вдалося подолати бюрократичну деформацію діяльності та професійної свідомості його службовців. Разом з тим, реорганізаторські процеси – ліквідація, злиття і зміна статусу багатьох управлінських структур – кадрова чехарда, призвели до різкого погіршення роботи, передусім виконавчої влади. Перелік недоліків державних інституцій можна продовжувати, але на наш погляд, доцільно було б вказати суттєві причини їх виникнення і відтворення за різноманітних спроб реформування. Вони полягають в тому, що за будь-яких перетворень: скорочення кількості органів державного управління, чисельності кадрового складу, спрощення структур апарату управління, визначення чітких посадових функціональних обов’язків, незмінною залишається природа державних інститутів, яка дуже часто робить їх діяльність неефективною [1]. Аналізуючи причини, що обумовлюють деформованість і відповідно неефективність діяльності інституцій, згрупуємо їх за організаційними, морально-психологічними та економічними чинниками.

До організаційних чинників, що впливають на ефективність діяльності державних установ, можна віднести їх ієрархічну побудову з домінуючим прямим впливом, негативним наслідком якої є обмеження ініціативи та індивідуальної відповідальності, в результаті чого порушуються інформаційні потоки; монопольний статус державних бюрократичних організацій; негнучкість системи державної служби. В основі бюрократично побудованої організації лежить принцип ієрархії, у відповідності до якого, кожний службовець або кожний підрозділ підпорядковані вищестоящому. Кожний службовець в адміністративній системі відповідає перед особою, що знаходиться на вищому шаблі ієрархічної сходинки, за рішення і дії не лише власні, а й всіх підлеглих йому осіб. Для того, щоб нести відповідальність за діяльність останніх, він повинен мати авторитет, владу над ними, давати вказівки, доручення, які мають виконуватися ними. Ця влада є суворо обмеженою сферою офіційної діяльності організації, ніяких розширень не існує, адже це суперечить принципу “бюрократичного авторитету”. Побудовані таким чином відносини між керівниками і персоналом, примушують останніх завуальювати дефекти власної роботи з метою створення позитивного враження у керівництва, наслідком чого стає порушення потоків інформації, що йдуть “нагору”. Таке порушення є негативним і є підстави вважати, що суворо ієрархічна структура не є найбільш пристосованою для вирішення таких завдань. Одна з причин в тому, що основне значення в ній приділяється передачі розпоряджень зверху вниз, тоді як інформація має передаватися і в протилежному напрямі.

Відносно бюрократичних структур управління зазначимо, що вони продемонстрували свою ефективність, особливо в великих організаціях, де необхідно забезпечити сумісну діяльність значної кількості людей. Ці структури дозволяють мобілізувати людську енергію і кооперувати їх працю при вирішенні складних проектів. Однак, вони мають недоліки, які особливо впадають в око у контексті сучасних умов і завдань економічного розвитку. Очевидним, перш за все, є те, що бюрократичний тип структури не сприяє зростанню конкурентоспроможності працівників: кожен з них використовує лише ту частину своїх здібностей, які безпосередньо необхідні і відповідають характеру діяльності організації. Оскільки,

питання стратегії і тактики розвитку організації вирішуються лише на вищому рівні, а всі інші рівні зайняті виключно виконанням цих рішень, втрачається загальний управлінський інтелект, який є найважливішим фактором ефективного управління [2].

Ще один недолік сучасних інститутів – неможливість за їх допомогою керувати процесом змін, що спрямовані на удосконалення роботи. Функціональна спеціалізація елементів структури обумовлює їх нерівномірний розвиток, а також різну швидкість цього розвитку. В результаті виникає суперечність між окремими частинами структури, невідповідність їх дій та інтересів, що уповільнює прогрес в організації. Слід також зазначити, що експериментування з розробкою і введенням нових структур управління є характерною рисою останнього десятиріччя ХХ ст. Під час цих експериментів використовуються різноманітні комбінації вже відомих видів і типів структур, що пристосовуються організаціями до конкретних умов їх функціонування. І головна тенденція полягає в тому, що кожна наступна структура стає більш спрощеною у порівнянні з попередньою.

Іншим організаційним чинником неефективності державних установ і інституцій є їх монопольний статус: споживачі, як правило, не можуть виказати своє невдоволення вибором іншого постачальника. Та через захищеність державної служби від надмірного політичного втручання роль, яку політики можуть відігравати в інформуванні державних установ про громадські потреби, досить обмежена і тому є не дуже ефективним засобом впливу на поведінку службовців найнижчих ланок державних установ, яким здебільшого й доводиться працювати з громадськістю. Необхідно також додати, що державні організації часто звільнені законом від відшкодування заподіяних збитків. Як правило, вони уникають юридичної та фінансової відповідальності за великі зовнішні витрати. Фінансову відповідальність всю або частково бере на себе держава, а це означає що витрати перекладаються на платників податків. Крім того, захист прав державних службовців часто перешкоджає накладати штрафи на тих працівників державного органу, котрі призвели до витрат і тому перепони для діяльності, яка веде до правопорушень, можуть бути недостатніми. Отже, монопольний статус і обмеженість впливу з боку суспільства відбивається на діяльності державних інституцій по забезпеченню розвитку конкурентоспроможної робочої сили не в позитивному напрямку.

Наступною передумовою неефективної діяльності бюрократичної організації є негнучкість системи державної служби. Сучасна державна служба, як України так і багатьох країн світу, захищаючи права державних службовців, створює можливості будувати кар'єру в різних державних установах. Як правило, лише урядовці високого рангу є політично ангажованими. Решта працівників – це звичайний персонал державної служби, яка в принципі, визначаючи їхню посаду й заробітну платню, є політично нейтральною. Таке відокремлення більшості державних службовців від політики забезпечує неперервність фахових знань, коли відбувається ротация на політичному олімпі, а також перешкоджає спробам використати державні установи в інтересах правлячої еліти. Проте, неперервність та нейтральність повинні замінюватися якимось іншими стимулами: можливістю службової кар'єри, необхідної підготовки, пільг тощо. Ті самі правила, які заважають звільнити працівника з політичних міркувань, не дозволяють позбавитися некомпетентних і непрацьовитих.

Фіксовані ставки заробітної платні, які перешкоджають надмірному політичному тиску на працівників, мають тенденцію недоплачувати найпродуктивнішим і переплачувати найменш старанним. Наслідком зазначених тенденцій є перехід продуктивних працівників на вищеоплачувану роботу в приватний сектор, в той самий час, в державних установах зростає відсоток непрофесіоналів. Отже це все також не позитивно впливає на розвиток конкурентоспроможної робочої сили.

Разом з проблемою звільнення працівника, в системі державної служби існує проблема найму якісного висококваліфікованого персоналу. Обережність відбору, фундаментом якої є повільний та складний процес наймання на роботу, зменшує спроможність керівника швидко запроваджувати в життя нові програми, через неможливість швидкого найму необхідних фахівців. Іншою стороною проблеми є страх втратити виділені кошти (ставку), якщо вони не будуть використані протягом бюджетного періоду. Це примушує керівників організацій та їх підрозділів, замість пошуку та чекання найпридатнішого для конкретної роботи фахівця, залучати менш кваліфікованого службовця, що вже працює в системі державної служби і це все подалі не мотивує працівника підвищувати власний рівень конкурентоспроможності. Що частіше такі рішення ухвалюють з міркувань тимчасової доцільності, то важче буде державним установам ефективно функціонувати протягом тривалого часу [3].

Поряд з організаційними чинниками, що закладені в природі державних бюрократичних установ і негативно впливають на їх продуктивність, виділимо морально-психологічні чинники. Існування різних інтересів у замовника і виконавця породжує наступну проблему: працедавцям, в нашому випадку державі, дорого коштує контроль за поведінкою своїх підлеглих працівників. З точки зору організації, індивід є функціонером – суб'єктом, з чітко формалізованою, запрограмованою системою виконавчих дій. Тобто, кожна посада є стандартом на виконання. В той же час, цей стандарт дозволяє коливання в службовій поведінці. Адже неможливо формалізувати посаду так, щоб не залишилася деяка амплітуда коливань в здійсненні індивідом своїх функцій за власним розсудом. Тобто, відокремлення функцій від індивідуальності, відносна автономія дозволяють індивіду обирати діапазон конкретної функціонально-організаційної поведінки. Власний розсуд є властивим кожній посаді, за рахунок чого службовець має змогу “приватизувати” можливість вибору конкретної поведінки, використовуючи останнє в особистих інтересах і цілях: перш за все поставити інших в залежність від себе, штучно підняти свій статус, підсилити свій вплив в організації, це в свою чергу негативно відбивається на професіоналізмі робочої сили.

А загалом можна сказати, що виконавці, маючи більше інформації про свою діяльність ніж замовники, можуть певною мірою домагатися задоволення власних інтересів. Підсилює феномен власного розсуду зацікавленість кожної людини в успіху власної діяльності, яка може знаходитися як в межах організації, так і поза ними. Тому, як зазначає А. В. Пригожин, виконавець здійснює пошук найбільш ефективних засобів вирішення проблем, особливо (це стосується бюрократичних організацій) якщо ці рішення формальні та помилкові. І саме на цьому етапі виникають ситуації, коли з точки зору організації, така діяльність не є корисною, тобто вона є неефективною. Перед замовником постає завдання створення такої організаційної структури, яка б

мінімізувала суму витрат внаслідок небажаної поведінки виконавців і дій, спрямованих на контроль над нею. Ці витрати, за визначенням Девіда Л. Веймера та Ейдена Р. Вайнінга, в порівнянні зі світом, де панує повна поінформованість, називають організаційними втратами. Запобігти виникненню зазначеної ситуації неможливо, але певна нейтралізація є реальною, за умови дієвого контролю. Натомість, як в Україні, так і у всьому світі, адміністративно-бюджетні і профільні наглядові структури, проглядаючи бюджет, як правило, приглядаються до його частин з найбільшими витратами. Брак часу і висококваліфікованої робочої сили перешкоджає докладному вивченню шляхів реального використання наявних ресурсів у конкретному державному органі.

У визначенні морально-психологічних чинників, що обумовлюють неефективну діяльність інституцій, доцільно навести також деякі з головних веберівських принципів бюрократії, які в реальній роботі організацій, в першу чергу через особисті мотиви, стають перепорою на шляху до ефективності, тобто мають дисфункційний ефект. Наприклад, веберівський постулат щодо безособового характеру відносин, який покладено в основу ефективної діяльності бюрократичних організацій, має тенденцію трансформуватися в бюрократичну байдужість і бездушність у ставленні до мети та клієнтів організації. Дійсно, як в самій організації, так і по відношенню до клієнтів має превалювати безпристрасний підхід. Якщо у службовця складається певне, негативне чи позитивне відношення до колеги, керівника чи клієнта, воно неминуче буде впливати на його офіційні рішення, і як правило, не на користь організації. Сам того не розуміючи, адміністратор може бути поблажливим при оцінці роботи одних підлеглих і бути пристрасним по відношенню до інших, віддавати необґрунтовану, з точки зору організації, перевагу одному клієнту і в той же час, несправедливо ставитися до іншого. Тобто, усунення особистих міркувань в службових справах є необхідною передумовою ефективності. Ті фактори, що викликають багато нарікань з боку клієнтів, роблять імідж чиновника непопулярним, а саме його безпристрасна поведінка стороннього спостерігача та відсутність емоційного забарвлення по відношенню до проблем клієнтів, насправді є доцільними факторами, що відповідають дійсним інтересам клієнта.

Але, як відомо, людина живе в світі своїх суб'єктивних уявлень щодо об'єктивної реальності. І це стає основою для суб'єктивного усвідомлення чиновниками свого "особливого" положення. В результаті чого, артикулюються та агрегуються деякі специфічні риси моралі і психології, властиві службовцям держапарату. На цій основі виникають і розвиваються бюрократичні деформації професійної свідомості службовців, що з часом оформлюються в дії, спрямовані проти соціальної суті, призначення власної службової діяльності. Свідомість функціонера передбачає вимикання моральних принципів і почуттів під час виконання службових обов'язків, а той повну їх атрофію. В своїх діях чиновник керується лише формальними правилами, вказівками, і в цьому простежується розумна доцільність, як з точки зору ефективної діяльності організації, так і з точки зору клієнта як користувача послуг, що надаються чиновниками. Але динаміка життєвих потреб, не завжди вкладається в інструкцію, а потім, не знаходить відображення в службових діях чиновника. А така ситуація гальмує збільшення кількості конкурентоспроможних працівників. Поза службовою

роллю, чиновник є людиною, йому притаманне все людське. Але такий розрив службового і особистого, соціального і індивідуального призводить до духовного збіднення особистості. Ситуація ускладнюється тією суб'єктивною обставиною, що бюрократ щиро вважає себе “чесним вартівником порядку”, “охоронцем державних інтересів”. Але розуміє він їх з позицій відомчих, а то й з позицій свого керівника або ж – з власних. При цьому допомагає йому веберівській принцип раціональної організації – “безпристрасний підхід”: відключення від свідомості небажаної інформації, викривлена шкала соціальних цінностей, за якої він розцінює себе не як слугу суспільства, а як слугу встановленого адміністративного порядку і виконавця волі своїх керівників.

Іншим критерієм організаційної неефективності є гіпертрофіруваність ролі жорстких норм, правил та процедур, яка призводить до відсутності гнучкості організації і резервів адекватного реагування у зовнішніх та внутрішніх процесах організаційної діяльності. Позитивним в зазначеному критерії є те, що суворе дотримання загальних стандартів під час вирішення специфічних проблем елімінує можливі відхилення при виконанні завдань, що виникають через індивідуальні відмінності. В той же час реальною небезпекою є трансформація “чіткого слідування правилам та нормам”, за якої домінують консервативні “охоронні” стереотипи поведінки. Консерватизм – орієнтація на незмінність, усталеність положення та максимальну підконтрольність, з метою виключення будь-якого ризику та невизначеності. Об'єктивно така орієнтація створює середовище, в якому стримується будь-який розвиток. Знижується рівень розуміння проблем, вирішення яких, знаходиться в компетенції апарату, окремих його структур і службовців. Таким чином, для бюрократа державні завдання трансформуються в завдання канцелярські. Всю складність і різноманітність реальних суспільних справ чиновники обмежують рядом стандартних ситуацій. Дійсність – регламентується спрощеним, обмеженим розумінням чиновника і пристосовується ним під власну, зручну для нього форму поведінки з нею. Нерозривним в даному контексті вважаємо зазначення соціального компоненту бюрократизму, а саме, підміни загальних, державних інтересів приватними, відомчими або корпоративними (апаратними). Нажаль, за останні роки суспільство мало змогу спостерігати чисельні приклади, подібних метаморфоз, які відбувалися в інтересах бюрократичного прошарку: (псевдо) приватизація, яка була проведена в інтересах бюрократів, розпорядників колишньої державною власністю; “витягування” відомствами гігантських бюджетних субсидій та експортних привілеїв; штучне підвищення цін паливно-енергетичного і транспортно-логістичного комплексів. В кінцевому рахунку за все це платить суспільство. Молоді спеціалісти не мають перспектив і тому мотивації для підвищення рівня власного професіоналізму. Що стосується окремих індивідів, то використання свого службового положення на власну користь, на задоволення свого особистого інтересу (як економічного так і морально-психологічного) є особливо в складних умовах перехідного періоду, майже суцільним.

Уявлення про апарат управління (бюрократичний апарат), не буде цілком зрозумілим і повним, якщо не дослідити економічну складову його функціонування. Будь-яка діяльність має економічний зміст, якщо об'єктом її виступають певні ресурси – матеріальні або людські. Але довгий час, домінуючим був погляд, якій економічну

діяльність головним чином пов'язував з виробництвом матеріального продукту та отриманням доходу, і зрозуміло, що апарат управління не належав до окресленого. Байдуже ставлення до економічної діяльності державного апарату виникло за часів командно-адміністративної системи, коли план виробництва формувався на політичному рівні і не враховував ринкові закони попиту і пропозиції. Політика поставала над економікою, при цьому остання підганялася під політичні і навіть ідеологічні настанови. Політична доцільність була основним критерієм для прийняття рішень. Не враховувалися затрати, прибуток та інші атрибути економіки, адже економічний вимір діяльності апарату управління був безглуздим, оскільки "він стояв над економікою і був поза економікою". З виникненням на теренах колишнього СРСР ринкових механізмів діяльність апарату управління набуває таку ж вартісну оцінку, як товари і послуги, праця і сировина – держапарат перетворюється на один із суб'єктів, що діють на ринку [4]. Поряд з роллю суб'єкта економічних відносин, державну службу можна розглядати і як об'єкт економічних відносин. До цього може бути включена матеріальна оцінка виконання управлінських функцій, вартість кваліфікації працівників витрати праці. Та, на відміну від інших організацій, в бюрократичній (державній інститут) майже неможливо оцінити ефективність її діяльності через відсутність кількісного виразу кінцевої продукції (складність праці або ефективність рішень з врахуванням тих чи інших альтернатив). Існують лише непрямі оцінки вартості державної служби у вигляді витрат на утримання державного апарату, але вони не дозволяють зробити науково обґрунтовані висновки.

Утвердження фінансованих з державного бюджету державних інститутів обумовлено неспроможностями ринку. Освіта, наука, військо, судова система та багато інших інститутів забезпечують громадян тими суспільними благами, які не можуть бути надані приватними ринками. Як і приватні, державні організації використовують для виробництва послуг працю та інші виробничі фактори. Та, на відміну від приватних, державним інститутам немає потреби для виживання проходити випробування ринком. Їхнє тривале існування залежить від тих, хто визначає їхній бюджет та наглядає за їх діяльністю. Однак сама природа державних організацій, як це вже зазначалося, перешкоджає контролю за їхньою діяльністю і робить цю діяльність неефективною. Неефективна діяльність державних бюджетних організацій закладена в існуванні намаганні збереження побічного бюджету: різниці між бюджетом, що виділяє державному органу держава, і мінімальними витратами виробництва такого обсягу продукції, який задовольняє розпорядника коштів. Якщо б виконавці економічно ефективно виробляли продукцію (надавали послуги) з мінімальними витратами, то вже наступного року, коли буде вирішуватися питання щодо суми фінансування конкретного державного органу з бюджету, зрозуміло, що ця сума буде зменшена. Тому державні установи в кінці року, як правило, повністю використовують бюджетні кошти, приховуючи побічний бюджет, з метою максимізації наступних асигнувань.

Ситуація мала би змінитися на краще за умови використання заощаджених коштів на потреби бюрократичної організації та відсутності хвилювань за зменшення бюджету на наступний рік. Проте, в багатьох країнах закони про державну службу не дозволяють урядовцям перетворювати побічні бюджети на прибутки власної

організації, в наслідок чого простежується процес стимулювання керівників установ до пошуку корисних для себе способів використання бюджетних коштів у власних організаціях: збільшення витрат на відрядження та матеріальне забезпечення, що, як правило, не є доцільним і ефективним.

До зазначених вище економічних складових функціонування державних установ, слід віднести брак конкуренції. Організаційні втрати властиві і приватним і державним організаціям. Однак організаційні втрати для державних установ є менш суттєвим, ніж вони є для приватних фірм. Конкуренція змушує приватні фірми виробляти продукцію з мінімальними витратами, адже це є умовою виживання на ринку. Прагнення отримати прибуток наполегливо спонукає недержавні госпрозрахункові організації шукати нові методи, які дозволять підвищити ефективність. В той же час, оскільки державні установи не стикаються з прямою конкуренцією, вони можуть існувати навіть тоді, коли працюють неефективно. Перед державними установами не постають стимули щодо перегляду форм і методів управління, запровадження нововведень, спрямованих на підвищення продуктивності праці і, взагалі, підвищення ефективності діяльності всієї організації. І все ж стимули до нововведень є: керівники державних установ намагаються підвищувати свій престиж, прагнуть службового просування, яке може бути прискорене, якщо їх будуть сприймати за новаторів. Вони запроваджують удосконалення й для скорочення витрат, коли їхнім установам зменшать бюджетні кошти, а їм потрібно зберігати той самий рівень надання послуг для своїх клієнтів. Однак ці стимули не такі дієві, як загроза виживанню фірми та прагнення прибутку.

Ми також згодні із російським фахівцем Г. Тараторкіним, який вважає, що для здійснення успішної діяльності у сфері комунікацій державному службовцю необхідно мати наступні складові комунікативної культури:

– на рівні індивіда: природні задатки, пластичність нервової системи, гарні репрезентативні системи переробки інформації (аудіальна, візуальна); темперамент (активність і емоційність);

– на рівні суб'єкта спілкування: знання правил спілкування, високий рівень розвитку комунікативних здатностей, стійкі способи й стилі комунікативного поведіння, обумовлені характерологічними особливостями;

– на рівні особистості: потребу в спілкуванні, комунікативну спрямованість (на себе, на інших, на завдання), схильності, морально-етичні цінності;

– на рівні індивідуальності: адекватна самооцінка, саморегуляція [5].

Отже, умови функціонування державних установ, закладені в їх природі, створюють середовище, в якому відсутні стимули для реформування діяльності державних інституцій. Тому, вже на нинішньому етапі, для досягнення мети адміністративної реформи, замало акцентувати увагу лише в напрямках створення нової правової бази і формуванні нових інститутів, організаційних структур та інструментів здійснення державного управління, що є ознакою сьогодення. Актуальними та дійсно важливими мають бути заходи орієнтовані на кадрове забезпечення й зміни та формування нових фінансово-економічних основ функціонування державних установ.

Використані джерела:

1. Жак Зіллер. Політико-адміністративні системи країн ЄС. – К. : Основи, 1996. – ст. 364.
2. Грузинська І. В. Розвиток комунікативних здібностей державних службовців – запорука ефективного управління // Демократичне врядування: наука, освіта, практика. – К., 2009. – Т. 3. – С. 39-41.
3. Хаджирадева С. К. Світові тенденції розвитку системи підготовки державних службовців до професійно-мовленнєвої комунікації // Актуальні проблеми державного управління : зб. наук. пр. – О. : ОРІДУ НАДУ, 2004. – Вип. 1(21). – С. 29-41.
4. Олуйко В. М. Кадри в регіоні України: становлення та розвиток : монографія / за ред. Н. Р. Нижник та Г. І. Лелікова. – К. : Наук. світ, 2001. – 237 с.
5. Тараторкин Г. В. Коммуникативная культура в системе государственной службы: теоретические основы // Сборник научных работ Томского госуд. ун-та. Серия “Гуманитарные науки”. – 2009. – № 4. – С. 311-323.
6. Розвиток комунікативних здібностей державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування : навч.-метод. посіб. / Нац. акад. держ. упр. при Президенті України, Упр. орг. фундамент. та приклад. дослідж., Дніпропетр. регіон. ін-т держ. упр. ; [І. М. Плотницька та ін.] – К. : НАДУ, 2010. – 43 с.

Твердомед А. М. Проблемы становления институционного обеспечения процесса формирования конкурентоспособности рабочей силы в Украине.

Рассмотрены проблемы становления институционного обеспечения процесса формирования конкурентоспособности рабочей силы в Украине и обнаружены факторы естественной деформированности государственных бюрократических институций.

Ключевые слова: конкурентоспособность рабочей силы, государственные институции, органы государственного управления.

Tverdomed A. M. Problems of becoming of the institutional providing of process of forming of competitiveness of labour force in Ukraine.

The problems of becoming of the institutional providing of process of forming of competitiveness of labour force are considered in Ukraine and found out the factors of natural deformity of state bureaucratic instituciy.

Keywords: competitiveness of labour force, state institutions, organs of state administration.

Горбачук М. С.
Національний педагогічний університет
імені М. П. Драгоманова

ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНІ ЧИННИКИ СТРУКТУРНО-ІННОВАЦІЙНОЇ ПЕРЕБУДОВИ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

У статті розглядаються передумови та засади структурно-інноваційної перебудови економіки України в контексті її активної участі в світових глобалізаційних процесах. Центральним питанням постає визначення ролі зовнішньоекономічних факторів впливу на зміни економіки України в напрямку інноваційного розвитку.

Ключові слова: інновації, структурно-інноваційна перебудова, глобалізація, міжнародний поділ праці.

Україна як активний учасник світових глобалізаційних процесів змушена враховувати всі зовнішньоекономічні фактори, що впливають на національну