

5. Landsberg, Georg von; Weiss, Reinhold: Bildungscontrolling. Stuttgart 1992.
6. Decker Franz. Bildungsmanagement.- Würzburg, 2000.
7. Becker, M. Personalentwicklung. Bildung; Förderung und Organisationsentwicklung in Theorie und Praxis. Stuttgart 2002.
8. Pieler, Dirk: Weiterbildungskontrolling — eine neue Perspektive. Von der Prozeß- zur Ssystemsteuerung. In: Sozialwissenschaften und Berufspraxis, Heft 2/1998.
9. Landsberg, Georg von; Weiss, Reinhold: Bildungscontrolling. Stuttgart 1992.
10. Дарманська Г. О., Овод Л. В. Контролінг: Навчальний посібник. — Хмельницький: ТУП, 2002.
11. Пушкар М. С., Пушкар Р. М. Контролінг — інформаційна підсистема стратегічного менеджменту. — Тернопіль, 2004.
12. Шенітко Г. Ф. Контролінг: посібник. — К.: Європ. ун-т, 2004.
13. Хан Д. Планирование и контроль: концепция контролинга. — М.: Финансы и статистика, 1997.

Стаття надійшла до редакції 14.03.2007

УДК 331.08

М. С. Осійчук, аспірант,
Національна академія державного управління
при Президентові України

РОЗВИТОК ТЕОРІЙ І МОДЕЛЕЙ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТА ЇХ ВПЛИВ НА ВДОСКОНАЛЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

АНОТАЦІЯ. Проаналізовано проблеми теорій та практики управління персоналом і їх вплив на вдосконалення трудових відносин, а також окреслено сучасну роль служб управління персоналом.

The problems of theories and practice of management a personnel and their influence are analysed on perfection of labour relations, and also outlined modern role of services of management a personnel.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Теорії управління персоналом, людський капітал, управління людськими ресурсами, державне управління, глобалізаційні зміни.

Key words: theories of management a personnel, human capital, management, state administration, globalization changes.

У сучасній Україні трансформація економічних відносин призвела до утвердження нового типу економічного розвитку, який в умовах посилення глобалізаційних змін вимагає корінного вдосконалення всієї системи управління працею. Кадровий менеджмент, зокрема у приватному (недержавному) секторі, за останні роки пройшов декілька ступенів розвитку. За час становлення українського бізнесу спеціаліст із персоналу у багатьох успішних компаніях із закритого і консервативного кадрового діловодареєстратора перетворився на ініціативного і комунікабельного менеджера з персоналу. А HR-служби (служби управління людськими ресурсами) беруть безпосередню участь у стратегічному управлінні бізнесом через управління одним із головних нематеріальних активів будь-якої компанії — персоналом.

Практично те, на що у світі витрачено понад століття, ми намагаємось пройти за неповних два десятиліття. Нині відчувається потреба у комплексних дослідженнях із проблем управління персоналом, узагальнення їх теорій і моделей. Малодослідженими є проблеми невідповідності вітчизняних систем управління персоналом сучасним підходам до розвитку людських ресурсів, відсутній аналіз адекватності існуючих моделей управління персоналом нинішньому стану розвитку трудових відносин у сфері реальної економіки.

Питанням загальної теорій управління персоналом присвячені достатньо ґрунтовні публікації зарубіжних [2, 6, 10, 12, 15, 17] та російських [1, 3, 9, 13, 14] авторів. У цих публікаціях узагальнюється найцінніше із світового досвіду HR-менеджменту, творче використання якого може дозволити значно вдосконалити всю систему управління кадровим потенціалом.

Складність проблем розвитку людських ресурсів, вдосконалення управління персоналом і кадрової роботи в Україні знайшли своє відображення у наукових працях та публікаціях В. Данюка, А. Колота, В. Князева, В. Савченка, А. Панасюка, І. Гнибіденка, В. Мартиненка, В. Князева, І. Лаврінчука, П. Шевчука, С. Дубенка, О. Лазора та інших [4, 5, 11].

Формування теорій управління персоналом відбувалось спільно із формуванням теорій управління як науки — понад сто років тому, і було викликане початком промислової революції. За цей час роль людини-працівника на підприємстві суттєво змінювалась, тому змінювались відповідно і теорії та моделі управління персоналом. Сьогодні науковці і експерти вирізняють три групи теорій: класична, теорія людських відносин та теорія людських ресурсів [1, 8].

Класичні теорії управління персоналом своїм корінням сягають другої половини 19 століття. Розвиток капіталізму і промислова революція призвели до заміни мануфактур і майстерень на фабрики і заводи із колективною працею і жорсткою спеціалізацією. Ці зміни супроводжувались розмежуванням і віддаленням власників і робітників, зростанням інтенсивності праці і підвищенням експлуатації працівників. Жахливі умови праці, у яких працювала більшість працівників, спричинені швидкими темпами індустріалізації та інтенсивним підвищенням рівня зайнятості, змушували прогресивних гуманістів звертатись до проблем взаємовідносин власників і робітників. Загострювались соціальні відносини на підприємствах, зріли конфлікти у суспільстві в цілому, політичним вираженням яких у подальшому стало зародження робітничих (політичних) партій і профспілок.

Так, відомий гуманіст 19 ст. уельський промисловець Роберт Оуен був знаменитий і тим, що він першим досягав успіхів у бізнесі, створюючи сприятливі умови праці для своїх працівників [15]. Власники підприємств і їх керівники почали розуміти, що їм потрібні спеціальні працівники або навіть підрозділи для роботи із кадрами та налагодження відносин між працедавцями і робітниками. У 1890 р. представники п'ятнадцяти країн брали участь у Берлінській конференції, де ухвалили перші міжнародні трудові норми. На конференції було проголошено, що необхідно не тільки щоб держава мала спеціальних фахівців, які б здійснювали контроль за трудовими відносинами, а й самі працедавці також цим переймалися. У результаті соціальний прогрес помітно прискорився і призвів до усвідомлення потреби спеціальних кадрових служб.

У 1910 р. американська фірма «Плимнтон прес» створила відділ кадрів, ця дата вважається започаткуванням відділів кадрів у класичному розумінні. До їх компетенцій належали: підбір і найм персоналу, облік використання робочого часу, з'ясування настроїв робітників, ведення переговорів із профспілками, оформлення кадрової документації. З 1920 р. подібні підрозділи почали масово виникати у США і країнах Західної Європи.

Міжнародна спільнота поступово розуміла, що стан трудових відносин, їх впорядкованість, стосунки між працедавцями і працівниками є значущими для розвитку кожної країни. У 1919 р. у Вашингтоні на першій Міжнародній конференції праці була заснована Міжнародна Організація праці (МОП), яка прийняла першу Конвенцію про обмеження тривалості робочого часу на промислових підприємствах до 8 годин на день та 48 годин на тиждень.

Відомими представниками **класичних теорій** є: М. Вебер, А. Файоль, Ф. Тейлор, Г. Форд, Л. Урвік та інші. До постулатів класичних теорій належали такі твердження: праця для більшості працівників не приносила задоволення, їх більше цікавило не те що вони роблять, а те, що і скільки вони заробляють. Було мало таких працівників, які хотіли і могли працювати творчо і самостійно, були ініціативними і не вимагали постійного контролю. Головним завданням в управлінні персоналом була організація суворого контролю і постійне спостереження за підлеглими.

Із 1930-х років у найбільш розвинутих країнах почали масово прийматись закони, що регулювали трудові відносини і практику управління персоналом. Активізувала свою діяльність Міжнародна організація праці (МОП), яка за період 1919—1933 років прийняла 40 Конвенцій та 35 Рекомендацій з питань розвитку і вдосконалення взаємовідносин працедавців і найманого персоналу. Зокрема на 17 сесії у 1933 році у Женеві була прийнята Конвенція «Платні бюро найму», що свідчить про рівень розвитку і спеціалізації послуг щодо найму персоналу. Конвенції і Рекомендації МОП закликали підприємців укладати колективні договори, засуджували дискримінацію членів профспілок. У 30-і роки 20 ст. робота відділів кадрів була додатково зорієнтована на ведення переговорів щодо укладання трудових договорів та здійснення загального контролю у питаннях управління персоналом на підприємствах. Про розвиток служб з управління персоналом свідчить і те, що з'явилися нові професії та спеціальності: інтерв'юер, агент з найму, фахівець із заробітної плати і пенсій, фахівець із навчання і трудових відносин, інспектор з охорони праці тощо. В управлінні персоналом поступово стали застосовуватись **теорії людських відносин**, авторами яких є: Ч. Бернард, Р. Лікарт, Е. Меййо, Р. Блей, К. Арджеріс та інші.

Основними постулатами цієї теорії були: характер праці для більшості працівників стає не менш важливим ніж її оплата, з'являється бажання бути інтегрованим у загальні результати, бути визнаним як особистість. Провідними у діяльності кадрових служб стають питання мотивації праці та налагодження соціального партнерства. Управління персоналом зосереджувалось на управлінні людьми в організації: розробленні правил та процедур, якими регулюються взаємовідносини між працівниками та організацією, визначенні та задоволенні їх потреб під час роботи.

У 50—60 роки минулого століття із розвитком технічного прогресу, модернізацією традиційних галузей промисловості з'явилася нагальна потреба в удосконаленні організації трудових про-

цесів та у іншій якості трудових ресурсів, зріс попит на більш грамотних і кваліфікованих працівників. Почалося застосування колективних форм організації праці, вимагала змін система матеріального стимулювання, робітників стали допускати до участі у розподілу прибутків. У цей період формується теорія людських відносин, до постулатів якої відносяться: працівники прагнуть відчувати свій вклад у досягнення цілей, у формуванні яких вони беруть участь, у працівників з'являється бажання до кар'єрного та професійного зростання, самостійність, ініціативність, творчість стають рисами, що підвищують вартість персоналу. Головним завданням служб персоналу стає забезпечення ефективного використання людських ресурсів.

Провідним інструментом управління людськими ресурсами, зокрема щодо підбору персоналу, стають компетенції. Професор Девід МакКлелланд визначив компетенції як базову якість індивідуума, що має причинне відношення до ефективного та/або найкращого на **основі критеріїв (стандартів)** виконання своєї роботи [6, с. 9]. Д. МакКлелланд виділяє такі складові (критерії) компетенції:

1. Мотиви.
2. Психофізіологічні особливості.
3. Установки, цінності (Я-концепція).
4. Знання.
5. Навички (уміння, підтверджені досвідом, доведені до автоматизму).

Істотний внесок у розвиток **теорії людських ресурсів** зробили А. Маслоу, Д. МакГрегор, Ф. Герцберг. Сьогодні мало хто заперечує, що серед основних ресурсів: матеріальних, фінансових, трудових, головними є трудові ресурси, бо вони управляють усіма іншими ресурсами, а функція управління персоналом стає найважливішим фактором ефективності підприємства.

Управління людськими ресурсами — це стратегічний гармонізований підхід до управління найбільш цінним ресурсом організації — людьми, які, працюючи в ній, індивідуально і колективно привносять визначальний вклад у досягнення цілей організації. За визначенням Сторея (1995 р.): «Управління людськими ресурсами — це особливий вид управління, який заключається у пошуку конкурентної переваги організації шляхом стратегічного розміщення кваліфікованої робочої сили, використовуючи низку культурних, структурних і кадрових методик» [1, с. 75].

Світовий досвід сучасного управління персоналом ключовим у діяльності його служб вважає перспективне і стратегічне пла-

нування використання трудових ресурсів, упровадження нових методів роботи із персоналом, в основі яких інноваційні підходи, що сприяють творчій реалізації потенціалу кожного працівника. До управління людськими ресурсами почали ставитись як до складової загального менеджменту, метою якого з одного боку є забезпечення максимально ефективного використання людських ресурсів, виходячи з інтересів власників або працедавців, а іншого — отримання персоналом компанії гідної матеріальної і психологічної винагороди за свою працю.

Управління людськими ресурсами — більш широка функція, ніж управління персоналом, стратегічно орієнтована і заснована на дослідженнях людських ресурсів, і базується на таких сучасних концепціях, як мотиваційні системи та компенсації, організаційний розвиток і організаційна (корпоративна) культура.

Автори сучасних книг з менеджменту (управління) людськими ресурсами останнім часом послуговуються терміном людський капітал. Проте необхідно відзначити, що у питанні приналежності до теорій поняття людські ресурси і людський капітал не є тотожними. На думку багатьох авторів ми є свідками формування і розвитку нової більш вищої **теорії людського капіталу**.

Поняття **людський капітал** з'явилося у роботах Теодора Шульца (Theodore Schultz), економіста, якого цікавило важке становище малорозвинутих країн [2, с. 14]. Він справедливо стверджував, що традиційні економічні теорії не враховували глибину цієї проблеми. Т. Шульц наголошував, що підвищення добробуту незаможних людей залежить не від якості землі, техніки чи її зусиль, а скоріше від знань. Він назвав цей якісний аспект економіки «людським капіталом». Шульц, лауреат Нобелівської премії 1979 року у галузі економіки, запропонував таке визначення: «Усі людські здібності є вродженими або набутими. Кожна людина народжується із індивідуальним комплексом генів, що визначають його вроджені здібності. Набуті людиною цінні якості, підсилені відповідними вкладеннями, ми називаємо **людським капіталом**».

Дослідження проблем формування людського капіталу стало об'єктом активних наукових досліджень сучасних науковців, серед них інший лауреат Нобелівської премії 1992 року у галузі економіки Г. Беккер [17], також свій внесок у дослідження цих проблем зробили вітчизняні вчені О. Грішнова, Є. Качан, Е. Лібанова, А. Колот та інші [5, 16].

**ЕВОЛЮЦІЯ МОДЕЛЕЙ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ
У РОЗВИНУТИХ КРАЇНАХ СВІТУ**

Моделі управління персоналом	Основні напрямки діяльності	Провідний інструмент управління	Визначальні потреби персоналу	Головний акцент (пріоритет уваги)
Спонукальна (стартова) модель — <i>кінець 19 ст.</i>	— найм працівників; — безпека праці; — нагляд за трудовою і виробничою дисципліною	Команда (спонукування)	Потреби персоналу практично не враховувались	Трудова та виробнича дисципліна
Управління кадрами <i>1900—1950 рр.</i>	+ — кадрове планування; — пошук та відбір кадрів; — кадрове діловодство; — соціальне партнерство	Посадова інструкція	Безпечні умови праці, підвищення заробітку у залежності від продуктивності	Процес
Управління персоналом <i>1950—1970 рр.</i>	— кадрова політика та планування; — пошук та відбір кадрів — безпека і здоров'я, створення сприятливих умов праці; — трудові відносини та кадрове діловодство; — соціальне партнерство, забезпечення справедливості щодо працівників	+ Постановка цілей (SMART)	Гарантії економічної та соціальної безпеки, участь у прийнятті управлінських рішень	Результат

Управління людськими ресурсами 1970—2000 рр.	— кадрова політика та планування людських ресурсів; — організацій розвиток; — пошук та відбір кадрів; — розвиток людських ресурсів; — трудові відносини та кадрове діловодство; — оцінка виконання і зворотній зв'язок; — мотивація і стимулювання; — дослідження людських відносин; — корпоративна культура (клімат)	+	Компетенції	Розширення можливостей для адаптації персоналу до постійно змінних умов і потреб виробництва	Якість
Управління людським капіталом 2000 р. до теперішнього часу	— розвиток персоналу через інновації та знання; — управління виконанням через ключові по-казники ефективності; — в управління компетенцією і винагородою перехід від стратегії мотивації до стратегії залученості персоналу	+	Ключові показники ефективності (КРІ)	Інвестиції у людський капітал та наскрізна професійна перепідготовка і підвищення кваліфікації	Внесок у додану вартість

Початок 21 століття характеризуються тим, що високі технології, знання, інтелект, інформація стають визначальними у розвитку суспільств. Адже нині за американською статистикою нематеріальні активи, насамперед людський капітал, створює до 85 % доданої вартості. Теорія людського капіталу стала основою для переосмислення ставлення до сучасних підходів в управлінні персоналом. Постає питання: у чому різниця між управлінням людськими ресурсами та управлінням людським капіталом. Більшість завдань і функцій схожі, проте стратегічна різниця полягає у тому, що людські ресурси розглядаються не просто як ключовий ресурс, який забезпечує конкурентну перевагу компанії, а як самостійний «капітал», управління яким постає безпосередньою головною турботою топ-менеджменту як основною складовою стратегічного розвитку бізнесу. Особливої ваги набувають такі поняття, як інвестиції у людський капітал і сумарна якість, стратегічна інтеграція, культура управління і відданість персоналу, унітарність філософії бізнесу (інтереси бізнесу і працівників співпадають), здійснюється перехід від систем мотивації персоналу до системи залученості персоналу, спрямованої на гармонізацію і збагачення життя співробітників тощо.

Разом зі змінами теорій управління персоналом змінювались і моделі управління персоналом організацій.

Аналізуючи уроки минулого та реалії сьогодення, необхідно виявити позитивні і негативні тенденції в розвитку кадрових моделей і технологій, запропонувати науково обґрунтовані шляхи розвитку насамперед підрозділів, що забезпечують управління персоналом.

У світі вже давно використовуються і комплексні, системні підходи до управління персоналом шляхом утворення відповідних сучасних інтегрованих структур — підрозділів (департаменти, служби) з управління людськими ресурсами (капіталом). Проте в Україні, зокрема і в органах державної влади, за інерцією тримаємось застарілих методів кадрової роботи, і лише подекуди спромоглися перейменувати відділи чи управління кадрів — в управління персоналу, не змінюючи суті і методів їх роботи.

В Україні є потреба критичного аналізу вітчизняного та зарубіжного досвіду роботи з персоналом, засвоєння його уроків, осмислення позитивних і негативних сторін цього досвіду, його адаптацію в Україні з урахуванням традицій, особливостей та менталітету наших співвітчизників. Потребує змін і державна кадрова політика, призначена прогнозувати та програмувати май-

бутнє, визначати стратегічне бачення формування, професійного розвитку та ефективного використання усіх людських ресурсів України.

В умовах посилення глобалізаційних процесів підвищення ефективності використання людських ресурсів є стратегічною метою української держави для забезпечення сталих темпів економічного зростання, досягнення високих стандартів життя, піднесення добробуту громадян, усебічного розвитку суспільства. Проблема ця є актуальною для більшості країн світу, особливо для тих, що перебувають у перехідному періоді, прагнуть забезпечити прогрес економіки, піднесення науки і технологій.

Зважаючи на це, особливої актуальності набуває питання координації цієї роботи з боку держави та її апарату. У діяльності Міністерстві праці та соціальної політики серед пріоритетів взагалі відсутній такий напрямок, як розвиток людських ресурсів, у сфері реальної економіки безліч проблем через відсутність належних трудових стандартів, кваліфікаційних характеристик, Класифікатор професій відстає від стрімких змін на ринку праці. Тому вкрай необхідно створити окремий підрозділ міністерства, який би опікувався проблемами управління персоналом і займався б формуванням сучасної кадрової політики в державі, спрямованої на:

- удосконалення законодавчої та нормативно-правової бази, що регулює насамперед трудові відносини та організацію роботи з управління і розвитку персоналу, законодавчо гармонізує регулювання трудових відносин відповідно до сучасних ринкових вимог (проект нового Трудового кодексу, ще з грудня 2003 року знаходиться у Верховній Раді України і готовий до другого читання!!!);

- модернізацію системи управління персоналом (кадрових служб), її інституційне осучаснення і демократизацію, підвищення результативності діяльності її суб'єктів, запровадження сучасних методів і механізмів управління людськими ресурсами;

- напрацювання сучасних систем мотивації і стимулювання праці персоналу, систем їх оцінювання і атестації, вдосконалення процедур їх відбору, просування та переміщення, кар'єрного зростання перспективної молоді, формування позитивного іміджу роботодавців.

Ключова рушійна сила будь-якої організації — персонал, а держави — людський капітал. Стійке економічне зростання і стабільний суспільний розвиток в умовах глобальної конкуренції

можуть гарантувати тільки високоосвічені і висококваліфіковані людські ресурси. Без цього не буде зростаючої і динамічної економіки, не сформується громадянське суспільство та не можливими будуть високі європейські стандарти життя.

Література

1. Журавлев П. В., Кулапов М. Н., Сухарев С. А. Мировой опыт в управлении персоналом: Обзор зарубежных источников. — М., 1198. — 245 с.
2. Як Фитц-енц. Рентабельность инвестиций в персонал: измерение эконо-мической ценности персонала / Пер.с англ. [Меньшикова М. С., Леонова Ю. П.]; Под общ. ред. В. И. Ярных. — М.: Вершина, 2006. — 320 с.
3. Егоришин А. П. Управление персоналом. — 2-е изд. — Н. Новгород: НИМБ, 1999. — 624 с., вкл.
4. Управління персоналом: особливості застосування принципів менеджменту на державній службі / За заг. ред. С. І. Бородіна, О. Ф. Мельникова, П.І. Шевчука. — Х.: ХарПІ НАДУ «Магістр», 2004. — 124 с.
5. Колот А. М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання. — К.: КНЕУ, 2006. — 398 с.
6. Лайл М. Спенсер и Сайн М. Спенсер. Компетенции на работе. Пер. с англ. — М.: НИРРО, 2003. — 230 с.
7. Экономикс: Англо-русский словарь-справочник / Э.Дж. Долан, Б. И. Домненко. — М.: Лазурь, 1994.
8. Кибанов А. Я., Дуракова И. Б. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: Учебное пособие. — М.: ИНФРА-М, 2005. 301 с.
9. Крымов А. А. Вы — управляющий персоналом. Профессия? Ремесло? Судьба? — М.: Бератор-Пресс, 2003. — 384 с.
10. Корнелиус Неларин. HR-менеджмент: поиск, подбор, тренинг, адаптация, мотивация, дисциплина, этика / Пер. с англ. — Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс, 2005. — 520 с.
11. Менеджмент персоналу: Навч. посіб. Вид. 2-ге / В. М. Данюк, В. М. Петюх, С. О. Цимбалюк, А. М. Колот та інші. За заг. ред. В. М. Данюка, В. М. Петюха. — К.: КНЕУ, 2006. — 398 с.
12. Малкович, Джордж Т. Система вознаграждений и методы стимулирования персонала / Джордж Т. Милкович, Джерри М. Ньюман; пер. с англ. [И. Л. Белоусова и др.]. — М.: Вершина, 2005. — 760 с.
13. Шекиня С. Как это skazat' ro-russki? (современные методы управления персоналом в современной России). — М.: ООО «Журнал управление персоналом» совм. с ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2003. — 232 с.
14. Иванова С. В. Кандидат, новичок, сотрудник. Инструменты управления персоналом, которые реально работают на практике. 2-е издание. — М.: Эскимо, 2005. — 304 с.

15. *Ріхтхофен, фон Вольфганг*. Інспекція праці: Введення в професію. Переклад з англ. / Наукова ред. Тьоткін В. І., Олійник Т. О. — К.: Міленіум, 2003. — С. 428.

16. *Грішнова О. А., Тартична Л. Т.* Економічна природа і значення категорії людський капітал / Україна: аспекти праці. — № 7, 2003. — С. 33—37.

17. *Beker G. S.* Human capital: A Theoretical and Empirical Analysis/ 2d ed/ New York: Columbia University Press for the NBER, 1975.

Стаття надійшла до редакції 20.04.2007

УДК 331.101.3:330.341.1(477)

О. В. Панькова, канд. соціологічних наук,
Інститут економіки промисловості НАН України (м. Донецьк)

МОТИВАЦІЙНІ ЧИННИКИ ІННОВАЦІЙНОЇ АКТИВНОСТІ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНИ

АНОТАЦІЯ. В статті проаналізовано стан розвитку інноваційної діяльності, визначено основні проблеми реалізації інноваційної моделі в Україні, роль людських і трудових ресурсів у цих процесах. На основі результатів експертного опитування визначено основні зовнішні та внутрішні мотиватори інноваційної трудової поведінки працюючих в Україні.

Основним стратегічним курсом подальшого розвитку України є євроінтеграційні орієнтири, реалізація яких неможлива без становлення та розвитку інноваційно-інвестиційної моделі розвитку країни. Тому очевидно і вкрай необхідною є реалізація Україною стратегій випереджального розвитку у контексті активізації інноваційної діяльності, розвитку потужності промислового, духовно-інтелектуального потенціалу країни (систем національної науки, освіти, культури, економіки тощо) як стратегічних чинників саморозвитку, конкурентоздатності вітчизняної економіки на світових ринках. За умов реалізації такого курсу Україна спроможна буде вибудувати та реалізувати концепцію власного розвитку за непростих умов глобалізації, стати конкурентною, розвиненою країною, забезпечуючи надійну національну безпеку, високу якість життя своєму народові. Такий курс проголошено пріоритетним напрямом діяльності Уряду країни [1, с. 1, 8, 9], а умови його становлення та розвитку — предметним полем пошуків науковців.