

МОТИВАЦІЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ



Т. Є. Воронкова, канд. екон. наук,
Т. П. Костюк

Постановка проблеми. Трансформаційні зміни в економіці України вимагають вирішення низки принципово нових завдань, найголовніші з яких – максимально ефективного використання нововведень та інновацій на підприємствах.

Але які б не були прогресивні ідеї, новітні технології, найкращі зовнішні умови, без висококваліфікованих трудових ресурсів ефективною роботи добитися неможливо. Тому об'єктивна оцінка трудових ресурсів, розумне їхнє використання, налагодження системи швидкої адаптації людей до кон'юнктури ринку, створення сприятливих умов для самореалізації особистості стають першочерговими завданнями в діяльності, пов'язаної з упровадженням інновацій.

Удосконалення інноваційної діяльності внаслідок мотивації праці персоналу суб'єктів господарювання – актуальна і важлива проблема, яка потребує подальшого дослідження та розвитку.

Метою статті є дослідження особливостей мотивації інноваційної діяльності суб'єктів господарювання в Україні, розмежування понять «мотивація» і «стимулювання», обґрунтування можливості активізації інноваційної діяльності шляхом збалансованого поєднання різних стимулів.

Виклад основного матеріалу. В науковій літературі існують різні визначення поняття «мотивація»:

- мотивація – це сили, що існують усередині і поза людиною, які збуджують у неї ентузіазм і завзятість щодо виконання певних дій [4];

- мотивація – сукупність спонукаючих чинників, які викликають активність особи і визначають спрямованість її діяльності [8];

- мотивація – сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають людину до діяльності, задають межі і форми діяльності й додають цій діяльності спрямованість, орієнтовану на досягнення певної мети [7];

- мотивація (лат. moveo – штовхати, приводити в дію) – це процес спонукування себе або інших до діяльності, спрямованої на досягнення поставлених цілей – особистих і загальноорганізаційних [11];

- під мотивацією як характеристикою особистості розуміється система цілей, потреб і мотивів, які детермінують діяльність і поведінку людини [6].

Отже, мотивація – це сукупність чинників, які викликають активність суб'єкта в певному напрямленні для досягнення конкретних цілей, і можуть бути задані ззовні або формуватися суб'єктивно особою відповідно до її ціннісних орієнтацій, прагнень, інтересів, очікувань. Проте мотивацію не можна розглядати лише як сукупність яких-небудь спонукальних сил, чинників, певний стан особи. Це швидше процес формування мотивацій особи як сукупності мотивів під впливом комплексу чинників, які спонукають суб'єкта до цілеспрямованої поведінки і здобуття певного результату. Мотиви людини мають персоналізований характер, залежать від внутрішніх і зовнішніх стосовно суб'єкта чинників, а також впливу інших мотивів [14].

У будь-якому факті виникнення мотиву прослідковується його зв'язок з потребою і необхідністю її задоволення. Потреба – це нестаток у чому-небудь, який вимагає задоволення. Потреба також виникає як необхідна умова будь-якої діяльності, вона також викликає активність суб'єкта, але потреба сама по собі ще не здатна надати діяльності чіткого напрямку. Таким чином, потреба спонукає до активності, а мотив – до цілеспрямованої діяльності [2].

Також слід розрізняти такі поняття, як мотив і стимул, які не є тотожними, але досить часто в літературі вживаються як рівнозначні. Стимул (лат. stimulus – стрекало), за аналогією з мотивом, також означає спонукальну причину, поштовх до дії, але при цьому стимули виконують роль важелів дії [7], вони завжди пов'язані з впливом іззовні. Можна сказати, що стимул закріплює виниклий раніше мотив, певну активність індивіда і спрямування цієї активності, що принесли особі задоволення потреб і здобуття очікуваного результату. Він також спонукає до відтворення подібної поведінки в майбутньому на колишньому або іншому якісному і кількісному рівнях. У ролі стимулів можуть виступати конкретні предмети, дії ін-

ших людей, можливості, що надаються, тобто все те, що індивід отримає за виконання певних дій (рис. 1)

Таким чином, стимулювання є одним із засобів, за допомогою якого можна здійснювати процеси мотивування, тому не можна змішувати поняття мотив і стимул (мотивування і стимулювання) і використо-

увати їх як рівнозначні. Потреба, яка пройшла через систему спонукальних чинників і усвідомлена людиною, стає мотивом поведінки. Вищевикладені положення лише в загальних рисах відображають співвідношення основних понять, властивих категорії «мотивація» безвідносно до специфіки трудової діяльності.

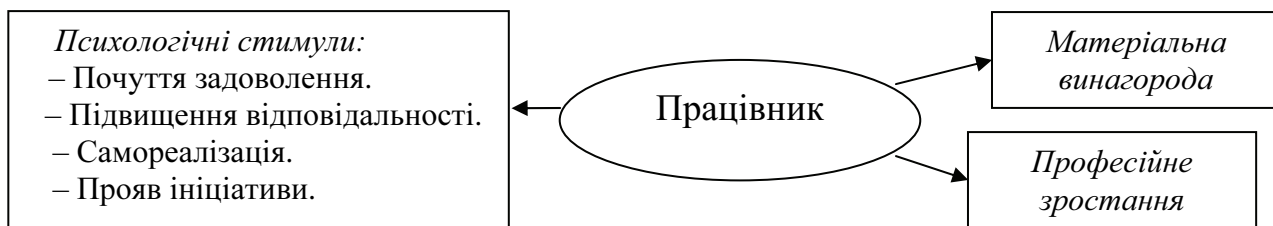


Рис.1. Система стимулювання працівників

Щодо мотивів, які лежать в основі поведінки учасників трудової діяльності, то часто вони зводяться тільки до прагматичних інтересів матеріального характеру, зокрема, до максимізації прибутку, який розглядається як основна мета цієї діяльності. Це стосується української економіки, оскільки мотивацією переважаючої частини підприємництва є здобуття максимуму прибутку з метою досягнення надприбутку в майбутньому. У цій аномальній системі пріоритетів мотивації підприємництва не береться до уваги вторинність ролі прибутку. Як справедливо відзначив І. Сорока: «Прибуток для справжнього підприємця – не самоціль, не самодостатня цінність, він – джерело підтримки й відтворення підприємництва як економічного феномену й одночасно універсальний індикатор стану процесу підприємництва»[13].

Матеріалізм зводить нанівець значення й вплив на мотивацію діяльності нематеріальних чинників, зокрема таких, як потреба в самореалізації, самоствердженні, прагнення до суспільного визнання та інші, які можуть бути і мають бути потужним мотивом для будь-якої діяльності.

Мотивація трудової діяльності має розглядатися як постійно здійснюваний процес, який постає як сукупність взаємозв'язаних елементів, які обумовлюють один одного і в цілому тих, що характеризують мотиваційний механізм трудової діяльності. Відповідно до класичного визначення механізм (гр. *mechané* – машина) – система тіл, призначена для перетворення руху одного або декількох тіл в необхідні рухи інших тіл [3].

Проблема мотивації інноваційної діяльності вирізняється певною специфічністю внаслідок складності економічних, психологічних й етичних відносин, які виникають у ході інноваційного процесу.

Інноваційність – невід'ємна характеристика і необхідна умова функціонування й сталого розвитку

всіх без винятку суб'єктів господарювання, що визначає спроможність останніх до постійного ініціювання нових ідей та втілення їх у реальне життя з метою підтримки належного рівня конкурентних переваг в умовах ринкової економіки. Усвідомлення важливості інноваційної діяльності сприяло тому, що проблема її активізації стала об'єктом пильної уваги, а необхідність теоретичного та практичного вирішення цього питання перейшло в ранг першочергових завдань як на державному, так і на рівні окремого підприємства. Переважна частина запропонованих шляхів розв'язання вищезазначеної проблеми, що стали невід'ємними складовими державної інноваційної політики, передбачає пошук можливих джерел фінансування інноваційних процесів, удосконалення нормативно-правового забезпечення, захисту прав інтелектуальної власності, створення розвинутої інфраструктури інноваційної діяльності тощо.

Звичайно, не можна заперечувати пріоритетність цих аспектів інноваційної політики, та поряд із цим неправомірно недооцінювати роль людського чинника в інноваційних перетвореннях – напевно рушійної сили інноваційного розвитку. Адже саме людина з її безмежним інтелектуальним потенціалом була, є і завжди залишатиметься єдиним невичерпним джерелом народження інновацій. Тому розуміння мотиваційних основ виникнення імпульсу до інноваційної активності на рівні особистості слід розглядати як один із вихідних моментів активізації інноваційної діяльності.

Осмислення проблеми мотивації трудової поведінки вже досить тривалий час перебуває в центрі уваги як світових, так і вітчизняних науковців і практиків. Спроби пояснити поведінку людей і сприяти підвищенню мотивації трудової діяльності робилися вже на етапі зародження суспільного виробництва. Згодом під різними назвами і з різних позицій науковці і практики почали досліджувати те, що сьогодні назива-

вається проблемою мотивації, тобто різноманітні аспекти активізації, заохочення, стимулювання.

Проблема мотивації в науковій літературі розглядається в різних аспектах. Філософський аспект мотиваційної сфери життєдіяльності людини розглянуто в працях А. Г. Здравомислова, Р. О. Злотникова, Н. В. Іванчука, М. Г. Кузьміна, Н. Н. Михайлова, А. В. М'якіна. Психологічна сутність мотивів розкрита в дослідженнях В. Г. Асєєва, Л. І. Божовича, Я. А. Гордона, В. Г. Лежнева, А. Н. Леонтьєва, В. С. Магуна, В. С. Мерліна, С. Г. Москвичова, В. Н. М'ясищева, К. Обухівського, А. В. Петровського, Г. А. Фортунатова.

Проте, незважаючи на наявність великої кількості розроблених мотиваційних теорій, проведених теоретичних і практичних досліджень різних сторін мотивації персоналу, питанням специфіки мотивації саме інноваційної діяльності працівників підприємства присвячена ще недостатня кількість наукової літератури.

Серед українських дослідників цієї тематики можна назвати М. Семикіну та Л. Коваль, які досліджують категорію «інноваційна праця», розкривають її кількісні та якісні характеристики, аналізують методологію і інструменти виміру продуктивності такої праці, мотиваційні основи її розвитку [12]. Також необхідно звернути увагу на дослідження Л. Безчасного, який розглядаючи питання мотивації розробників інноваційної продукції з урахуванням особливостей ціноутворення на неї в умовах ринкової економіки, акцентує увагу на необхідності створення такого механізму мотивації науково-технічної діяльності, що дозволив би перебороти інноваційну інертність усіх господарюючих суб'єктів і забезпечити їх більш активну інноваційну поведінку [2]. Аналізуючи питання механізму інноваційної діяльності працівників, його структуру, особливості в порівнянні з мотиваційним механізмом трудової діяльності С. Воробйов і Т. Шедякова наголошують на тому, що головне завдання механізму мотивації інновацій полягає не в примушенні особистості до праці, а в пробудженні в ній інтересу до самої праці [5]. Б. Кліяненко, В. Жуков та І. Фесенко для мотивації інноваційної діяльності працівників пропонують створювати на підприємстві системи інноваційного обліку з видачею авторам іннова-

ційні та якісні характеристики, аналізують методологію і інструменти виміру продуктивності такої праці, мотиваційні основи її розвитку [12]. Також необхідно звернути увагу на дослідження Л. Безчасного, який розглядаючи питання мотивації розробників інноваційної продукції з урахуванням особливостей ціноутворення на неї в умовах ринкової економіки, акцентує увагу на необхідності створення такого механізму мотивації науково-технічної діяльності, що дозволив би перебороти інноваційну інертність усіх господарюючих суб'єктів і забезпечити їх більш активну інноваційну поведінку [2]. Аналізуючи питання механізму інноваційної діяльності працівників, його структуру, особливості в порівнянні з мотиваційним механізмом трудової діяльності С. Воробйов і Т. Шедякова наголошують на тому, що головне завдання механізму мотивації інновацій полягає не в примушенні особистості до праці, а в пробудженні в ній інтересу до самої праці [5]. Б. Кліяненко, В. Жуков та І. Фесенко для мотивації інноваційної діяльності працівників пропонують створювати на підприємстві системи інноваційного обліку з видачею авторам іннова-



Рис. 2. Система мотивації інноваційної діяльності працівників підприємства

цій відповідних свідоцтв [9].

Систему мотивації інноваційної діяльності працівників підприємства можна уявити як цілісність трьох складових (рис. 2): інформаційної, аналітичної та функціональної, що тісно пов'язані між собою спрямованістю на досягнення єдиної цілі – активізації інноваційної діяльності підприємства через посилення мотивації його персоналу до розробки і впровадження інновацій.

Отже, багато аспектів мотивації інноваційної діяльності працівників підприємства набули вже досить серйозного обґрунтування, але комплексного, узагальнюючого дослідження, цілісної теорії сьогодні ще не існує. Це актуалізує необхідність появи подальших шляхів активізації в мотиваційній сфері працівників спонукальних мотивів до ініціювання й впровадження інновацій. Одним із таких шляхів може стати створення ефективної системи мотивації інноваційної діяльності працівників підприємства.

Існування на підприємстві сприятливого для ініціювання і впровадження інновацій мотиваційного середовища можливе лише за умови створення ефективної системи мотивації інноваційної діяльності працівників підприємства. Організаційна структура такої системи характеризується цілісністю взаємодії інформаційної, аналітичної та функціональної складових, що дає змогу на основі систематичного аналізу інформації про стан внутрішнього та зовнішнього середовища підприємства формувати оптимальний комплекс методів мотивації, націлених на посилення мотивації кожного працівника до активної участі в інноваційних перетвореннях на рівні підприємства.

Основні проблеми мотивації праці в Україні. У сучасних умовах господарювання характерною рисою вітчизняних промислових підприємств є принципова антиінноваційність. Це обумовлено нестачею фінансових ресурсів, відсутністю підприємств-замовників науково-технічної продукції, високими кредитними ставками, низьким рівнем економічного стимулювання та системи мотивації.

Найрозвинутіші країни світу такі, як Японія, США, Великобританія, Німеччина, Франція, вже давно зрозуміли, що необхідною умовою прогресу науки і техніки є розвиток і максимальне розкриття творчого потенціалу науковців.

Під час вибору і пошуку нових сучасних форм мотивації та стимулювання праці в інноваційній сфері слід враховувати позитивні тенденції, що пов'язані з цією проблемою в розвинутих країнах, бо саме там мотиваційні аспекти управління персоналом набули великого значення, і ці методи та досвід можуть бути з успіхом використані в умовах інноваційної трансформації виробництва в нашій країні.

На жаль, в Україні економічна політика вітчизняних підприємств не вирізняється далекоглядністю,

щодо важливості капітальних вкладень у людину, які є такими ж прибутковими, як і інвестиції в будь-який сектор виробництва, а в інноваційній сфері навіть у кілька разів більше. Тому в інноваційній сфері України спостерігаються негативні процеси, характерні в цілому для економіки країни.

В Україні всього 3% економіки базується на об'єктах інтелектуальної власності (у провідних країнах Євросоюзу – 60–65%). А інноваційна діяльність, як основа постіндустріального розвитку і її пріоритетні напрями відсутні в статистичних довідниках кодів на види діяльності в Україні. Отже, відсутній механізм для накопичення статистичної інформації, необхідної як для прийняття відповідних управлінських рішень, так і для контролю їхнього виконання.

Адекватне кадрове забезпечення інноваційної діяльності, стимулювання праці дослідників, конструкторів, технологів нададуть можливість забезпечити реалізацію інноваційної стратегії розвитку промисловості, підвищити його ефективність та конкурентоспроможність продукції.

Для стимулювання винахідницької діяльності велике значення має система державних заходів, спрямованих на надання пільгового податкового режиму для дослідницьких організацій і винахідників, різного роду позичок, дотацій, цільове фінансування досліджень, пільгова митна політика й ін.. Підвищення питомої ваги пільг, що забезпечують сприятливий інноваційний клімат, є загальною тенденцією постіндустріальних країн. У США нараховується більше сотні пільг, що активізують науково-технічний прогрес. Головна перевага податкової підтримки полягає в тому, що пільги надаються не авансом, а як заохочення впроваджених інновацій. Примітно, що у США сума недоотриманих коштів у вигляді податків приблизно відповідає внескам фірм в інноваційний процес [10].

Головний принцип світової практики стимулювання інновацій полягає в тому, що податкові пільги надаються не науковим організаціям, а підприємствам й інвесторам. Пільги плюс конкуренція забезпечують високий попит на дослідження й інновації. Уряд Німеччини надає допомогу в проведенні досліджень переважно дрібним і середнім фірмам у вигляді часткової оплати праці дослідницького персоналу – в середньому до 40% відповідного фонду заробітної плати, а також шляхом прямого фінансування до 30–40% кошторисних витрат на НДДКР, здійснювані за державними замовленнями. Крім того, розповсюдженою є практика надання їм безоплатних позичок, що досягають 50% витрат на впровадження нововведень. У ряді заходів державної підтримки новаторських ідей у Великобританії провідне місце займає конкурсне фінансування розробки найбільш перспективних із них, яке здійснюється урядовими міністерствами техніки, торгівлі і промисловості. Кошти, одер-

жувані за рахунок призових нагород, дають змогу покрити 50–75% витрат на розробку і збут нововведень. Досягненню високих показників найбільшою мірою сприяє державна підтримка. Так, доля малого і середнього підприємництва в державних субсидіях у Німеччині на винахідництво в промисловості (навіть без обліку податкових пільг і премій за наукові розробки) становить 29%.

Крім цих заходів державного фінансування, що здійснюється в деяких країнах, невеликим компаніям надається допомога в патентній діяльності. У США, наприклад, за рахунок бюджетних коштів у такий спосіб оплачується до 50% усіх витрат, зв'язаних з одержанням охоронних документів. Подібні дії є серйозним стимулом, оскільки на відповідних фінансових умовах у країні видається 25% усіх патентів. Серед заходів, що складають державну систему стимулювання винахідництва, важливе місце належить установленню пільгового порядку сплати мита залежно від важливості винаходу і статусу винахідника. Установлення митних пільг для винахідників-одиночок свідчить про зростаючу увагу в країнах, що використовують патентну систему охорони винаходів, до їхнього стимулювання.

Ефективним методом стимулювання інноваційної діяльності є амортизаційна політика. Вона часто розглядається як частина податкової політики. Установлення нормативів зниження вартості капітальних і нематеріальних активів і порядку віднесення їх або на виробничі витрати, або на витрати певного періоду безпосередньо впливає на величину прибутку і відповідно – податку. Однак в останні десятиліття в розвинутих країнах усе ширше стали застосовуватися нормативні обмежники: норматив визначає граничні терміни експлуатації устаткування чи використання технологій. Причому такі обмежники можуть установлюватися не тільки для виробників, але і в окремих випадках для споживачів. Ці позаподаткові методи також прийнято вважати частиною амортизаційної політики [13]

Прямі бюджетні дотації виділяються або підприємствам, що освоюють нову продукцію, або споживачам цієї продукції. Часто ці дотації погоджуються з постачанням товарів для державних потреб.

Щодо законодавства України у сфері інноваційної діяльності, то відповідно до статті 17, Закону України «Про інноваційну діяльність» [1] видами фінансової підтримки суб'єктам інноваційної діяльності для виконання ними інноваційних проектів виступають такі:

- повне безвідсоткове кредитування (на умовах інфляційної індексації) пріоритетних інноваційних проектів за рахунок коштів Державного бюджету України, коштів бюджету Автономної Республіки Крим і коштів місцевих бюджетів;
- часткове (до 50 %) безвідсоткове кредитування

(на умовах інфляційної індексації) інноваційних проектів за рахунок коштів Державного бюджету України, коштів бюджету Автономної Республіки Крим і коштів місцевих бюджетів за умови залучення до фінансування проекту решти необхідних коштів виконавця проекту і (або) інших суб'єктів інноваційної діяльності;

- повна чи часткова компенсації (за рахунок коштів Державного бюджету України, коштів бюджету Автономної Республіки Крим і коштів місцевих бюджетів) відсотків, сплачених суб'єктами інноваційної діяльності комерційним банкам та іншим фінансово-кредитним установам за кредитування інноваційних проектів;

- надання державних гарантій комерційним банкам, що здійснюють кредитування пріоритетних інноваційних проектів;

- майнове страхування реалізації інноваційних проектів у страховиків відповідно до Закону України «Про страхування».

Однак організаційні механізми та засоби фінансової підтримки державою інноваційної діяльності суб'єктів підприємницької діяльності не стали реальністю через те, що були призупинені законами України про Державний бюджет 2003, 2004 та 2005 рр. Першочергові завдання в активізації інноваційної діяльності полягають у розблокуванні цих норм і впровадженні у практику господарювання найкращого зарубіжного досвіду з мотивації інновацій.

Висновки. Порівнюючи розвиток науки та інноваційної діяльності в Україні з тенденціями, що мають місце у США, Росії, країнах ЄС, Далекого Сходу, Південно-Східної Азії, слід відзначити загрозливе наближення України до стану відсталої держави. Неприпустимо затягується процес інституційних перетворень системи науково-технічного і кадрового забезпечення економіки України відповідно до умов світового ринку. Загрозливих масштабів набуло старіння наукових кадрів, критичної межі досягла зношеність парку наукового обладнання та матеріально-технічної бази науки, внаслідок чого наукова складова національної конкурентоспроможності неухильно знижується. У той час, коли в усіх розвинутих державах спостерігається виразна переорієнтація державної політики на використання наукових знань як головного ресурсу економічного зростання, науково-технічний потенціал України доведений сьогодні до стану, за яким можуть відбутися незворотні зміни, що унеможливають його використання в інтересах інноваційного розвитку суспільства.

Отже, можна зробити висновок, що в зарубіжних країнах держава є могутнім спонсором інноваційної діяльності, що постійно удосконалює систему стимулювання винахідництва, засновану на використанні патентної форми правової охорони винаходів. При цьому

важливо відмітити, що програми державної підтримки винахідництва ґрунтуються на використанні механізму економічної зацікавленості в науково-технічному розвитку і прискоренні впровадження його досягнень у виробництво. Створення такого механізму в нашій країні могло б стати базою для подолання економічної кризи і підйому економіки.

ЛІТЕРАТУРА

1. Закон України «Про інноваційну діяльність» від 04.07.2002 р. № 40-У // Голос України. – 2002. – 9 серпня.

2. *Бесчастный Л.* О механизме мотивации к научной и научно-технической деятельности в условиях рыночной экономики // Экономика Украины. – №8. – 1995. – С. 15–23.

3. Большая Советская Энциклопедия / Гл. ред. А.М. Прохоров. – 3-е изд. – М.: Советская энциклопедия, 1976. – 608 с.

4. *Виханский О. С., Наумов А. И.* Менеджмент: учеб. для вузов. – 3-е изд. – М.: Гардарики, 2001. – 528 с.

5. *Воробьев Е., Шедякова Т.* Мотивации современных инноваций: основания и механизмы // Бизнес Информ. – №3. – 1996. – С. 16–19.

6. *Глухов В. И.* Физическая культура в формировании здорового образа жизни. – К.: Здоровье, 1989. – 71 с.

7. *Дафт, Ричард Л.* Менеджмент/ Пер. с англ. В. Вольского и др.; под общ. ред. Ю. Н. Каптуревского. – 2-е изд. – СПб.: Питер, 2001. – 832 с.

8. *Занюк С. С.* Психология мотивации: Теория и практика мотивирования. Мотивационный тренинг. – К.: Эльга – Н: Ника-Центр, 2001. – 352 с.

9. *Кляненко Б. Т., Фесенко И. А., Жуков В. А.* Мотивация инновационной деятельности наемных работников творческого труда // Науч. тр. Донецкого национального технического университета. Серия: экономическая. Выпуск 53. – Донецк, ДонНТУ, 2002. – 260 с.

10. *Краснокутська Н. В.* Інноваційний менеджмент: Навч. посіб. – К.: КНЕУ, 2003. – 504 с.

11. *Мескон М. Альберт М., Хедоури Ф.* Основы менеджмента: Пер. с англ. – М.: Дело, 1992.

12. *Семикіна М. В., Коваль Л. А.* Інноваційна праця в конкурентному середовищі: загальна методологія, мотиваційні основи регулювання. – Кіровоград: Степ, 2002. – 212 с.

13. *Сорока І.* «Дух капіталізму» і «дух підприємництва» як генератори мотивації ділової активності // Схід. №6. – 1999. – С. 9–7, С. 15.

14. *Философская энциклопедия / Под ред. Ф. В. Константинова.* – М.: Советская энциклопедия, 1970. – Т. 5. – 740 с.

УДК 336.143

ПРОБЛЕМИ ВИКОРИСТАННЯ БЮДЖЕТНИХ КОШТІВ



І. Л. Крещенко

Постановка проблеми. В економічних умовах України бюджетна політика є найбільш дієвим інструментом державного регулювання і впливу на економічний розвиток. При цьому важливим питанням є вибір структури доходів і видатків бюджету з точки зору не тільки соціальної функції бюджету, а і впливу його на економічний розвиток у короткостроковій чи довгостроковій перспективі.

До цих стратегічних питань бюджетної політики додаються більш нагальні проблеми цільового використання коштів. За попередніми оцінками, близько 10% бюджетних коштів можуть використовуватися не так, як заплановано в бюджеті, а це справляє відповідно, інший ефект впливу на економіку. Ця частка є досить значною, для бюджету і суттєво змінює його вплив на економіку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питан-

ня ефективності витрачання бюджетних коштів розглядаються в роботах: В. Копилова «Моніторинг реалізації бюджетної стратегії, її реалізації», О. П. Кириленко, Б. С. Малиняк «Бюджетні видатки на розвиток інфраструктури держави: теоретичне обґрунтування, вітчизняний досвід», А. В. Скрипник «Фактори ризику виконання планових показників бюджету», В. Б. Тропіної «Бюджетне забезпечення соціальної функції держави в Україні», І. Я. Чугунова, В. М. Федосова «Державний внутрішній фінансовий контроль: стратегія розвитку» Д. С. Олійника «Питання вдосконалення контролю на виконання місцевих бюджетів» та ін.

Проте недостатньо вирішеними в методичному і практичному аспектах залишаються питання аналізу макроекономічних наслідків нецільового використання бюджетних коштів і оцінки їхньої ефективності.

Оскільки ефективне використання коштів є передумовою успіху діяльності як окремих підприємств, так і держави в цілому нині найбільш гостро постає в державі питання економії бюджетних коштів.

При цьому, результати контрольних заходів, проведених органами державної контрольно-ревізійної служби, засвідчують факт збільшення порушень фінансово-бюджетної дисципліни в державі, негативної практики незаконного та нецільового використан-