



References: 1. Sharp – Brief announcement of the most recent financial statement following the end of the fiscal year (2001 – 2016). URL: <http://www.sharp.co.jp/corporate/ir/library/financial/old.html>. 2. A Sharp Journey. URL: <http://www.sharp.co.jp/corporate/info/history/chronology>. 3. Panasonic – Brief announcement of the most recent financial statement following the end of the fiscal year (2001 – 2016). URL: <https://www.panasonic.com/jp/corporate/ir/release.html>. 4. Panasonic, company history. URL: <https://www.panasonic.com/jp/corporate/profile/history.html>. 5. Onishi Y. The day when Japanese makers disappear. Tokyo : Koudansha publishing, 2017. P. 108–148. 6. Calculator museum. URL: <http://www.dentaku-museum.com/calc/calc/1-sharp/1-sharpd/sharpd.html>. 7. Lessons from Philips resurrection // The Nikkei. July 15, 2013. URL: <https://www.nikkei.com/article/DGKDZO57351550U3A710C1TJC000>. 8. So S., So M. A study of applicability of Samsung Electronics' Regional Specialist Program. *Economy and management*. 2016. No. 23. P. 71–72.

Information about the authors

T. Lepeyko – D.Sc. (Economics), Professor, Head of Department of Management and Business, Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics (9a Nauky Ave., Kharkiv, 61116, Ukraine; e-mail: lepeyko.tetyana@gmail.com).

Higuchi Tomohisa – Postgraduate Student of Department of Management and Business, Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics (9a Nauky Ave., Kharkiv, 61116, Ukraine; e-mail: tomohiguchi3@yahoo.co.jp).

Інформація про авторів

Лепейко Тетяна Іванівна – доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри менеджменту та бізнесу Харківського національного економічного університету ім. С. Кузнеця (просп. Науки, 9а, м. Харків, 61116, Україна; e-mail: lepeyko.tetyana@gmail.com).

Хігуті Томохіса – аспірант кафедри менеджменту та бізнесу Харківського національного економічного університету ім. С. Кузнеця (просп. Науки, 9а, м. Харків, 61116, Україна; e-mail: tomohiguchi3@yahoo.co.jp).

Информация об авторах

Лепейко Татьяна Ивановна – доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой менеджмента и бизнеса Харьковского национального экономического университета им. С. Кузнеця (просп. Науки, 9а, г. Харьков, 61116, Украина; e-mail: lepeyko.tetyana@gmail.com).

Хигути Томохиса – аспирант кафедры менеджмента и бизнеса Харьковского национального экономического университета им. С. Кузнеця (просп. Науки, 9а, г. Харьков, 61116, Украина; e-mail: tomohiguchi3@yahoo.co.jp).

*Стаття надійшла до ред.
11.06.2018 р.*

JEL Classification: J01; O15; P36

УДК 005:331.101.262

МЕХАНІЗМ ФУНКЦІОНУВАННЯ ПРОБЛЕМНО-ОРІЄНТОВАНОЇ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ

Лаптев В. І.

Анотація. Статтю присвячено актуальним питанням ефективності управління людськими ресурсами на основі проблемно-орієнтованого підходу в умовах трансформаційних процесів. Відсутність комплексного підходу до управління людськими ресурсами на всіх економічних рівнях призводить до зниження ефективності використання людських ресурсів, погіршення соціально-економічних показників розвитку. Мета статті полягає у формуванні дієвого механізму управління людськими ресурсами, який спрямований на адекватне вирішення різноманітних проблем і загроз, що поступають як із зовнішнього, так і внутрішнього середовища. На основі узагальнення, абстрактно-логічного аналізу, системного та комплексного підходів визначено складові механізму функціонування проблемно-орієнтованої системи



управління людськими ресурсами. Запропоновано визначення термінів «проблема в управлінні людськими ресурсами» та «проблемно-орієнтована система управління людськими ресурсами».

Ключові слова: людські ресурси, механізм, проблемно-орієнтована система, принципи, інструментарій управління людськими ресурсами.

МЕХАНИЗМ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ПРОБЛЕМНО-ОРИЕНТИРОВАННЫХ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Лаптев В. И.

Аннотация. Статья посвящена актуальным вопросам эффективности управления человеческими ресурсами на основе проблемно-ориентированного подхода в условиях трансформационных процессов. Отсутствие комплексного подхода к управлению человеческими ресурсами на всех экономических уровнях приводит к снижению эффективности использования человеческих ресурсов, ухудшению социально-экономических показателей развития. Цель статьи заключается в формировании действенного механизма управления человеческими ресурсами, направленного на адекватное решение различных проблем и угроз, поступающих как из внешней, так и внутренней среды. На основе обобщения, абстрактно-логического анализа, системного и комплексного подходов определены составляющие механизма функционирования проблемно-ориентированной системы управления человеческими ресурсами. Предложено определение терминов «проблема в управлении человеческими ресурсами» и «проблемно-ориентированная система управления человеческими ресурсами».

Ключевые слова: человеческие ресурсы, механизм, проблемно-ориентированная система, принципы, инструментальный управления человеческими ресурсами.

THE MECHANISM OF FUNCTIONING OF THE PROBLEM-ORIENTED HUMAN RESOURCES MANAGEMENT SYSTEM

V. Laptiev

Abstract. The article considers topical issues of effectiveness of managing human resources based on a problem-oriented approach in the context of transformation processes. The lack of an integrated approach to human resources management at all economic levels leads to a decrease in the efficiency of using human resources, deterioration of socio-economic development indicators. The aim of the article is to create an effective mechanism for managing human resources, aimed at an adequate solution of various problems and threats coming from both the external and internal environment. Based on generalization, abstract-logical analysis, systemic and complex approaches, the components of the mechanism of functioning of the problem-oriented human resources management system are determined. The definition of the terms "problem in human resource management" and "problem-oriented system of human resources management" is proposed.

Keywords: human resources, mechanism, problem-oriented system, principles, instruments of human resource management.

Трансформаційні процеси, які супроводжують розвиток економіки України протягом усього часу її незалежності та впливають на всі сфери її життєдіяльності, спонукають до адаптивності, динамічності та максимально ефективного використання ресурсів. Особливо це стосується людських ресурсів, які згідно з сучасними парадигмами менеджменту та економіки є ключовим елементом системи, що з часом лише акумулює цінність, накопичуючи знання, вміння та навички. Саме цей ресурс стимулює розвиток або є причиною деградації суспільства в цілому або окремого суб'єкта господарювання. У зв'язку з цим управління людськими ресурсами є складним процесом, який створює постійні виклики. Сьогодні в умовах динамічних змін і невизначеності, а також глобальних кризових коливань це питання набуває особливої актуальності, адже використання класичних методів і підходів не приносить очікуваних результатів.

Все це підтверджується великою кількістю наукових праць і досліджень, які протягом останнього століття набирали оберти та вивели питання людських ресурсів і проблему їх ефективного управління на ключові позиції в загальному переліку проблем економіки та розвитку соціуму в цілому.

Дослідженням сутності людських ресурсів та особливостями управління ними займалася велика група як закордонних, так і вітчизняних вчених і науковців у сферах економіки та менеджменту, починаючи від А. Сміта, Д. Рікардо, В. Петті, Дж. Мілля та К. Маркса, П. Друкера, які в цілому аналізували роль людини в суспільному прогресі, а також М. Армстронг, Д. Богиня, О. Грішнова, Х. Грехем, К. Девіс, Н. Корнеліус,

Е. Лібанова, Г. Назарова, О. Левицька, А. Пізам, С. Сардак, П. Спероу, У. Трейсі, Т. Шульц, які розглядали різні аспекти та проблеми управління людськими ресурсами на різних рівнях.

Однак, незважаючи на велику кількість наукових праць і доробок вітчизняних та іноземних учених, сучасні реалії України, пов'язані із критичним зменшенням промислового потенціалу країни та перетворенням її на постачальника ресурсів, свідчать про нагальну необхідність переорієнтації на розвиток креативної економіки, де ключовим елементом є людина. Людина як носій унікальних знань і навичок здатна генерувати та реалізовувати нові ідеї, підходи та технології у всі галузі економіки та сфери життєдіяльності. Але, своєю чергою, це ускладняється великою кількістю загроз і викликів, пов'язаних із постійними трансформаційними процесами в країні та світі в цілому, повною невизначеністю та глобально зростаючою конкуренцією.

Враховуючи зазначене вище, доцільним є формування дієвого механізму управління людськими ресурсами, який би адекватно вирішував різноманітні проблеми та загрози, що поступають як із зовнішнього, так і внутрішнього середовища. Все це обумовлює актуальність і мету цього дослідження.

Як вже було зазначено вище, категорії «людські ресурси» присвячено багато наукових праць і публікацій, які намагаються адаптувати поняття під вимоги часу та певні науково-теоретичні та практичні завдання. Проведений аналіз визначень терміна «людські ресурси» [7] дозволив зробити висновок, що трактувати його лише з позиції широкого або навпаки вузького розуміння, а також лише з позиції соціально-трудої сфери без урахування суспільних процесів життєдіяльності в цілому є невірним, адже це обмежує значущість цього поняття, не розкриває усі його грані. У зв'язку з цим доцільною є така дефініція, яка би всебічно враховувала особливі ознаки людських ресурсів як на макро-, так і на макрорівнях, як в трудовій, економічній, так і соціальній діяльності. Такої точки зору, наприклад, притримується О. Левицька, яка, як і Е. Разнодзьжина розглядає людські ресурси як комплексний показник, який являє собою «сукупність кількісних та якісних параметрів (зокрема, потенціал людини, стан здоров'я, рівень освіти, здібностей і культури, професійні знання, мотиваційні та інші особисті якості) кадрового складу організації, робочої сили або трудових ресурсів галузі, території, регіону або країни в цілому» [8].

Також науково обґрунтованою є думка С. Сардака, який зауважує, що термін «людські ресурси» повинен не тільки об'єднувати в собі макро- та мікрорівень, враховувати характеристики «широкого або вузького змісту категорії», але й розглядатися як «сукупність людей у вигляді допоміжних засобів щодо здійснення процесів життєдіяльності» в цілому, а не лише «з позиції залучення у соціально-трудої відносини» [14]. Згідно з його словами «не можна ігнорувати такі аспекти, як наявність людини, можливості та масштаб управлінського впливу, характер участі людини у суспільній діяльності, вік, корисність, статус, досягнення, залежність тощо» [14].

Враховуючи вищезазначене, у цій роботі людські ресурси розглядатимуться як складна категорія, яка і відображає саму людину (групу, колектив, націю) з певним набором особистісних і професійних, вроджених і набутих якостей, підприємницькою здібністю, які вона має, набуває та може розвивати як в рамках соціально-трудої відносин, так і процесів життєдіяльності суспільства в цілому.

У зв'язку з цим управління людськими ресурсами є складним процесом прийняття управлінських рішень, спрямованих на ефективний пошук, використання та розвиток людини в процесі як соціально-трудої відносин, так і процесів життєдіяльності в цілому з метою отримання соціально-економічного ефекту на макро-, мезо- та мікрорівнях.

Спираючись на сучасні тренди розвитку підходів менеджменту в цілому та управління людськими ресурсами, зокрема, пов'язані з особливостями та вимогами сьогодення, на особливу увагу заслуговує проблемно-орієнтований підхід. Цей підхід сформувався на базі ситуаційного, однак відрізняється дещо інакшим поглядом на прийняття управлінських рішень, який орієнтований не на вирішення певної ситуації, яка склалася, а на розв'язання проблеми як певного теоретичного або практичного завдання (задачі), що, своєю чергою, передбачає адаптивність, гнучкість, уміння своєчасне приймати управлінські рішення з використанням наявних ресурсів.

Своєю чергою, під проблемою в управлінні людськими ресурсами слід розуміти теоретичне або практичне завдання (задачу) стосовно ефективного використання людських ресурсів за рахунок отримання нового знання та досвіду у сфері їх найму, адаптації, розвитку, мотивації, створенні сприятливих умов, запровадженні корпоративної культури та забезпеченні лояльності за допомогою наукової рефлексії та активних практичних дій і досліджень.

На основі логічного аналізу, враховуючи надані вище визначення понять «людські ресурси» та «проблема в управлінні людськими ресурсами», уточнено й поняття «проблемно-орієнтована система управління людськими ресурсами», що являє собою відкриту динамічну нелінійну адаптивну сукупність управлінських дій та впливів, спрямованих на вирішення теоретичних або практичних завдань (задач) щодо ефективного використання людських ресурсів за рахунок отримання нового знання та досвіду у сфері їх найму, адаптації,



розвитку, мотивації, створенні сприятливих умов, розвитку певної культури та забезпеченні лояльності за допомогою наукової рефлексії та активних практичних дій і досліджень. Ефективне управління будь-якою системою потребує задіяння адекватного механізму її функціонування.

Ще у 60-х роках XX ст. термін «механізм» у межах економічного соціалізму стали застосовувати для удосконалення господарського механізму та у зв'язку зі спробами реформувати систему планування, економічного стимулювання, а також існуючі на той час організаційно-господарські форми, які прийшли у глибинну суперечність із можливостями економічного зростання [10].

Під економічним механізмом у роботі [15] розуміють «систему принципів (в тому числі й нормативного характеру) організації взаємодії господарських суб'єктів між собою, їх взаємодії з державою, з суспільством тощо. У змішаній економіці цей механізм представлений системою форм, методів та інструментів, які втілюють у собі поєднання ринкових регуляторів суспільного відтворення з державним регулюванням».

Ряд учених розглядають механізм із позиції системного підходу. Як цілісну систему, «яка складається з двох взаємодіючих підсистем – функціональної та забезпечувальної», розглядає механізм О. Козлова [16]. Б. Райзберг, Л. Лозовський, Б. Стародубцева вважають, що механізм – це «цілісна система, яка обов'язково повинна мати економічні важелі та використовуватися в якості інструментів впливу на економічні процеси підприємства» [13]; «внутрішня будова, система, наявність станів і процесів, з яких складається явище» (С. Мочерний [5]); «система організації системи, носій та реалізатор організації, її процес» (Ю. Осіпов [12]); «динамічна система, яка складається з ряду елементів та визначає порядок якого-небудь виду діяльності» (Д. Дударев [4]); «система взаємозв'язаних, взаємообумовлених форм і методів управління суспільним виробництвом і його структурними складовими частинами» [18]. Науковим підходом у системному програмуванні визначено «механізм» (як перший елемент процесу), що дозволяє за допомогою «управління» (другого елементу процесу) реалізувати функцію процесу – перетворити «вхід» на «вихід» [6, с. 198].

Процесного підходу до визначення поняття «механізм» притримується С. Воеводін, який під ним розуміє «інформаційне, ресурсне, і організаційне забезпечення» [1].

О. Дерев'янка розглядає механізм як «спосіб функціонування господарської системи (незалежно від її розміру), в основі якого лежить певна сукупність виробничих відносин» [3].

Економічний механізм включає у себе багато складових, за допомогою яких держава може впливати на діяльність суб'єктів господарювання. Серед великої кількості механізмів державного регулювання зосередимо увагу на механізмі функціонування проблемно-орієнтованої системи управління людськими ресурсами, що наведено на рис. 1.

Згідно з рис. 1 проблемно-орієнтована система управління людськими ресурсами враховує три ієрархічні та взаємопов'язані рівні, на яких і здійснюється процес менеджменту: макро-, мезо- та мікро. Таким чином, кожний із цих рівнів являють собою як керуючу та і керовану систему, що дає змогу не лише здійснювати управлінські дії, але й отримувати зворотний зв'язок.

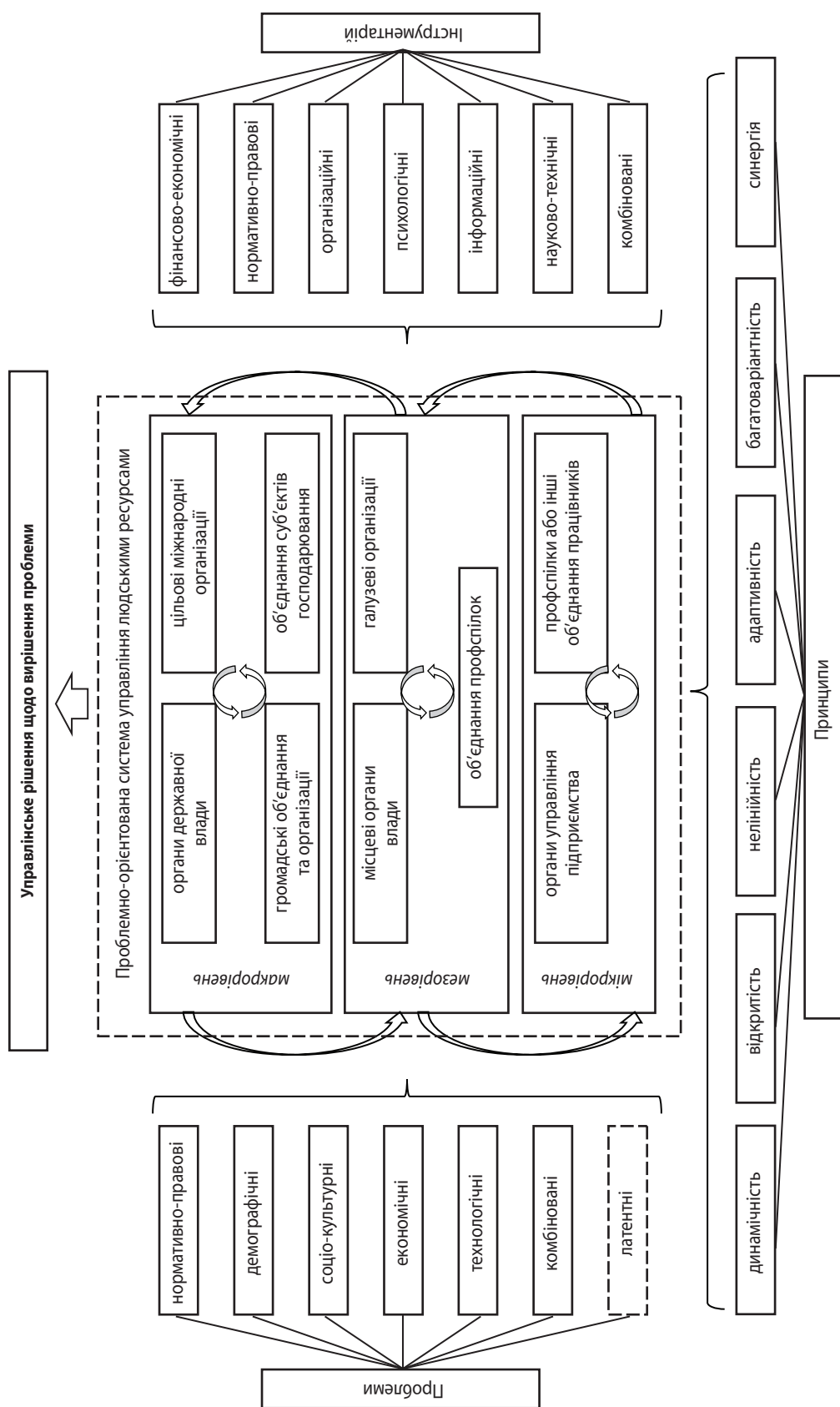
Так, на макрорівні системи управління людськими ресурсами знаходяться органи державної влади, цільові міжнародні організації, об'єднання суб'єктів господарювання та громадські об'єднання, які в сукупності здійснюють вплив на використання та розвиток людських ресурсів та побудову соціально-трудових відносин на державному рівні через міжнародні стандарти, акти та договори про співпрацю, законодавчі та нормативно-правові документи.

На мезорівні управління людськими ресурсами здійснюється через систему місцевих органів влади, галузеві організації та об'єднання профспілок, які, з одного боку, впроваджують у життя законодавчі ініціативи, прийняті на державному рівні, а з іншого – діють в інтересах місцевої громади, реалізуючи принципи самоврядування.

Мікрорівень системи управління людськими ресурсами являє собою сукупність органів управління окремого підприємства, організації або установи, а також профспілкову організацію або інше об'єднання працівників.

Як вже зазначалося вище, між усіма рівнями мають існувати тісний взаємозв'язок та взаємодія з розумінням сильних і слабких сторін кожної з підсистем. Так, слід звернути увагу, що управлінські дії, які впроваджуються на макрорівні у зв'язку з виникненням певної проблеми, є повільними, однак мають швидке широке розповсюдження. Тоді як на мікрорівні, навпаки, час на прийняття рішення є мінімальним, тоді як вплив і розповсюдження на інші підсистеми є складними і займатимуть довший час. У зв'язку з цим саме збалансований розподіл сфер впливу на управління людськими ресурсами з урахування проблемно-орієнтованого підходу забезпечуватиме ефективну дію механізму.

Також базисом будь-якого механізму є принципи, за якими він працює. Так, принципами функціонування проблемно-орієнтованої системи управління людськими ресурсами є:





- динамічність – зміна елементів і зв'язків у часі [2];
- відкритість – проблемно-орієнтована система має взаємозв'язки на всіх рівнях управління, а також із зовнішнім середовищем;
- нелінійність – складні системи мають багато можливих варіантів (траєкторій) поведінки, між якими вони блукають в результаті малих змін параметрів, що управляють їхньою динамікою [2]. Принцип нелінійності передбачає врахування неоднакового впливу на систему управління людськими ресурсами зовнішніх і внутрішніх чинників, що залежать від часу та простору;
- адаптивність – здатність пристосовуватися до несприятливих змін зовнішнього середовища; багато-варіантність, альтернативність розвитку [2]. Проблемно-орієнтована система управління людськими ресурсами має вчасно пристосовуватися до змін зовнішнього середовища;
- багатоваріантність – система управління людськими ресурсами має низку сценаріїв управління, в тому числі на основі проблемно-орієнтованого підходу;
- синергія – зміна ефективності функціонування елементів при їх об'єднанні [2]. Цей принцип передбачає врахування зміни на всіх трьох рівнях управління людськими ресурсами, що в цілому впливає на ефективність системи управління людськими ресурсами;
- єдність інтересів – урахування цілей всіх економічних рівнів (макро-, мезо-, мікрорівня) при управлінні людськими ресурсами та підпорядкованість загальнодержавним інтересам;
- наукова обґрунтованість забезпечує ефективність управління людськими ресурсами на основі розробки та прийняття управлінських рішень на основі об'єктивних економічних законів із урахуванням вітчизняного та закордонного досвіду управління людськими ресурсами.

В сукупності ці принципи говорять про те, що ця система знаходиться під впливом зовнішнього середовища, що спонукає її до постійних змін, пристосування різноманітними шляхами з метою досягнення максимального ефекту від взаємодії всіх її елементів.

Одним із ключових елементів поданого механізму є проблема, яка впливає на управління людськими ресурсами. Класифікація даних проблем теж залежить від рівня управління, що передбачає розробки методики вибору відповідного інструментарію їх подолання та обґрунтування пріоритетів управління людськими ресурсами. На кожному з економічних рівнів управління ступінь розповсюдження проблем (стратегічних, тактичних, оперативних, тих, що потребують чи ні фінансових витрат, важливих, термінових, проблем за різними сферами виникнення та масштабами наслідків тощо) неоднакова. Проблеми мікрорівня мають більш швидкі темпи розповсюдження на мезорівень і рівень всієї країни, ніж швидкість і наслідки розповсюдження проблеми макrorівня зверху донизу. Отже, механізм функціонування проблемно-орієнтованої системи управління людськими ресурсами має враховувати вид і рівень проблем в управлінні людськими ресурсами та мати не тільки адекватний інструментарій їх вирішення, а й відповідні превентивні методи з недопущення появи нових проблем в управлінні людськими ресурсами на всіх рівнях управління. Це дозволить забезпечити більш швидкі темпи соціально-економічного розвитку, знизити ризики щодо ефективного використання людських ресурсів і в цілому підвищити конкурентоспроможність національної економіки, регіонів України та провідних галузей і вітчизняних підприємств.

Таким чином, у цій роботі побудовано механізм функціонування проблемно-орієнтованої системи управління людськими ресурсами, який базується на збалансованій взаємодії та розподілі управлінських впливів трьох підсистем на макро-, мезо- та мікрорівнях із забезпеченням зворотного зв'язку. По-друге, особливістю цього механізму є орієнтація на ідентифікацію, діагностику та вирішення різноманітних проблем, пов'язаних з управлінням людськими ресурсами, які виникають на кожному з рівнів. Раціональному рішення цих проблем сприяє наявність принципів як теоретичного базису, на основі якого здійснюється функціонування системи, та всебічного інструментарію, який передбачає комплексну дію на кожний аспект діяльності людських ресурсів.

Враховуючи зазначене вище, подальшого дослідження потребує питання розробки методичного забезпечення функціонування проблемно-орієнтованої системи управління людськими ресурсами на трьох ієрархічних рівнях менеджменту.

Література: 1. Воеводин С. А. Экономический механизм управления промышленным производством. Методика и практика организации. Киев : Вища школа, 1991. 159 с. 2. Гражевська Н. І. Теоретико-методологічні новації синергетики в дослідженні трансформації економічних систем. *Вісник Української академії банківської справи*. 2006. № 2. С. 139–143. 3. Деревянко О. Организационно-экономический механизм планирования бизнес-процессов предпринимательских структур : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05. СПб., 2004. 156 с. 4. Дударев Д. Н., Дударева О. В. Организационно-экономический механизм развития производственных систем : монография. Воронеж : Науч. кн., 2008. 199 с. 5. Економічний словник-довідник / за ред. С. В. Мочерного. Київ : FEMINA, 1995. 365 с. 6. Зелінська М. В. Аналіз формування поняття «механізм»



в економічній теорії. *Прометей*. 2010. № 2 (32). С. 198. **7.** Лаптев В. І. Сутність та роль людських ресурсів у розвитку економіки країни. *Формування ринкової економіки*. 2017. № 37 (ч. 2). С. 3–8. **8.** Левицька О. Сутність, генезис та еволюція поняття «людські ресурси»: системно-концептуальний підхід. *Україна: аспекти праці*. 2010. № 1. С. 37–42. **9.** Лисенко Ю., Егоров П. Організаційно-економічний механізм управління підприємством. *Економіка України*. 1997. № 1. С. 86–87. **10.** Леоненко П. М. Економічні реформи: ретроспективи і перспективи. *Перехідна економіка, теорія політика*. 2003. С. 245–256. **11.** Мостенська Т. Л. Економічний механізм функціонування молочної промисловості України: монографія. Київ: УДУХТ, 2001. 328 с. **12.** Осипов Ю. М. Основы теории хозяйственного механизма. М.: Изд-во МГУ. 1994. 267 с. **13.** Райзберг Б. А., Лозовский Л. М., Стародубцева Б. А. Современный экономический словарь. М.: ИНФРА-М, 1996. 496 с. **14.** Сардак С. Е. Еволюція поглядів на зміст і роль людських ресурсів у суспільному поступі. *Актуальні проблеми економіки*. 2012. № 12. С. 132–139. **15.** Оборонько Д. Теоретичні засади регулювання економічної діяльності підприємств. *Проблеми матеріальної культури – економічні науки*. С. 21–25. URL: http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/knp/163/knp163_21-25.pdf. **16.** Теория управления социалистическим производством: учеб. для студентов экон. спец. / под. ред. О. В. Козловой. М.: Экономика, 1979. 368 с. **17.** Загородній А. Г., Вознюк Г. Л., Смовженко Т. С. Фінансово-економічний словник. Київ: Знання, 2007. 1072 с. **18.** Хозяйственный механизм. Экономический словарь. URL: http://abc.informbureau.com/html/oicssenoaaiue_jaoaieci.html.

References: **1.** Voyevodin S. A. Ekonomicheskij mekhanizm upravleniya promyshlennym proizvodstvom. Metodika i praktika organizatsii. Kiyev: Vyshcha shkola, 1991. 159 p. **2.** Hrazhevska N. I. *Teoretyko-metodolohichni novatsii synerhetyky v doslidzhenni transformatsii ekonomichnykh system* [Theoretical and Methodological Innovations of Synergetics in the Study of the Transformation of Economic Systems]. *Visnyk Ukrainської akademii bankivskoi spravy*. 2006. No. 2. P. 139–143. **3.** Derevyanko O. Organizatsionno-ekonomicheskij mekhanizm planirovaniya biznes-protsesov predprinimatelskikh struktur: dis. ... kand. ekon. nauk: 08.00.05. SPb., 2004. 156 p. **4.** Dudarev D. N., Dudareva O. V. *Organizatsionno-ekonomicheskij mekhanizm razvitiya proizvodstvennykh sistem*: monografiya [Organizational-economic Mechanism of Development of Production Systems: monograph]. Voronezh: Nauch. kn., 2008. **5.** Ekonomichnyi slovnyk-dovidnyk / za red. S. V. Mochernoho. Kyiv: FEMINA, 1995. 365 p. **6.** Zelinska M. V. *Analiz formuvannia poniattia «mekhanizm» v ekonomichnii teorii* [Analysis of the Formation of the Concept of «Mechanism» in Economic Theory]. *Prometei*. 2010. No. 2 (32). P. 198. **7.** Laptiev V. I. *Sutnist ta rol liudskykh resursiv u rozvytku ekonomiky krainy* [The Essence and Role of Human Resources in the Development of the Country's Economy]. *Formuvannia rynkovoї ekonomiky*. 2017. No. 37 (part 2). P. 3–8. **8.** Levytska O. *Sutnist, henezys ta evoliutsiia poniattia «liudski resursy»: systemno-kontseptualnyi pidkhid* [The Essence, Genesis and Evolution of the Concept of «Human Resources»: a System-conceptual Approach]. *Ukraina: aspekty pratsi*. 2010. No. 1. P. 37–42. **9.** Lysenko Yu., Yehorov P. *Orhanizatsiino-ekonomichni mekhanizm upravlinnia pidpriemstvom* [Organizational and Economic Mechanism of Enterprise Management]. *Ekonomika Ukrainy*. 1997. No. 1. P. 86–87. **10.** Leonenko P. M. *Ekonomichni reformy: retrospektyvy i perspektyvy* [Economic Reforms: Retrospect and Prospects]. *Perekhidna ekonomika, teoriia polityka*. 2003. P. 245–256. **11.** Mostenska T. L. *Ekonomichni mekhanizm funktsionuvannia molochnoi promyslovosti Ukrainy*: monohrafiia [Economic Mechanism of the Dairy Industry Functioning in Ukraine: monograph]. Kyiv: UDUKHT, 2001. 328 p. **12.** Osipov Yu. M. *Osnovy teorii khozyaystvennogo mekhanizma*. M.: Izd-vo MGU. 1994. 267 p. **13.** Rayzberg B. A., Lozovskiy L. M., Starodubtseva B. A. *Sovremennyy ekonomicheskij slovar*. M.: INFRA-M, 1996. 496 p. **14.** Sardak S. Ye. *Evoliutsiia pohliadiv na zmist i rol liudskykh resursiv u suspilnomu postupi* [Evolution of Views on the Meaning and Role of Human Resources in Social Progress.]. *Aktualni problemy ekonomiky*. 2012. No. 12. P. 132–139. **15.** Oboronko D. *Teoretychni zasady rehuliuвання ekonomichnoi diialnosti pidpriemstv. Problemy materialnoy kultury – ekonomicheskiye nauki*. P. 21–25. URL: http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/knp/163/knp163_21-25.pdf. **16.** *Teoriya upravleniya sotsialisticheskim proizvodstvom: ucheb. dlya studentov ekon. spets.* / pod. red. O. V. Kozlovoy. M.: Ekonomika, 1979. 368 p. **17.** Zahorodnii A. H., Vozniuk H. L., Smovzhenko T. S. *Finansovo-ekonomichni slovnyk*. Kyiv: Znannia, 2007. 1072 p. **18.** *Khozyaystvenny mekhanizm. Ekonomicheskij slovar*. URL: http://abc.informbureau.com/html/oicssenoaaiue_jaoaieci.html.

Інформація про автора

Лаптев В'ячеслав Ігорович – кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки та соціальних наук Харківського національного економічного університету ім. С. Кузнеця (просп. Науки, 9а, м. Харків, 61116, Україна; e-mail: vlapte777@gmail.com).

Информация об авторе

Лаптев Вячеслав Игоревич – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и социальных наук Харьковского национального экономического университета им. С. Кузнеця (просп. Науки, 9а, г. Харьков, 61116 Украина; e-mail: vlapte777@gmail.com).

Information about the author

V. Laptiev – Ph.D. (Economics), Associate Professor, Department of Economics and Social Sciences, Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics (9a Nauky Ave., Kharkiv, 61116, Ukraine; e-mail: vlapte777@gmail.com)

Стаття надійшла до ред.
06.06.2018 р.