

5. Гальчинський А.С. Економічна теорія : підручник / А.С. Гальчинський, П.С. Єщенко. – К. : Вища школа, 2007. – 503 с.
6. Економіка України : стратегія і політика довгострокового розвитку / за ред. акад. НАН України В.М. Гейця; Ін-т екон. прогнозів. – К. : Фенікс, 2003. – 1008 с.
7. Заяць Т.А. Модернізація соціально-трудоких відносин України : пріоритетні напрями та принципи реалізації / Т.А. Заяць // Демографія та соціальна економіка. – 2013. – №2(20). – С. 179–192.
8. Маркс К. Капітал : критика політичної економії / К. Маркс. – М. : Политиздат. – Т. 1, кн. 1. – 1988. – 891 с.
9. Drucker P.F. Post-Capitalist Society / Peter F. Drucker. – HarperBusiness. April 13, 1994. – 240 p.
10. Eurostat. – Electronic resource. – Accessible at : ec.europa.eu/Eurostat

Стаття надійшла 15.01.2016

УДК 330.59:316.42

*Т.Н. Шкода*

*Shkoda, T.N.*

## Моделювання імперативу людського розвитку в контексті стратегічного управління людським капіталом

### Modeling the imperative of human development in the context of strategic management of human capital

*Проведено теоретичний аналіз категорії “імператив” та визначено категорію “моделювання імперативу”. На прикладі моделювання імперативу людського розвитку визначено його ключові етапи: формулювання моделі імперативу людського розвитку та вивчення цієї моделі.*

**Ключові слова:** людський розвиток, моделювання імперативу, концепція, принципи, стратегічне управління людським капіталом.

*The article presents a theoretical analysis of the category of imperative and defined the category of simulation imperative. On the basis of modeling human development imperative, the article defined its key stages: formulation of imperative model of human development and study of this model.*

**Keywords:** human development, modeling imperative, concept, principles, strategic management of human capital.

**Постановка проблеми.** Вступ людства в епоху економіки знань викликав потребу перегляду підходів до розвитку людини. Це спричинило зближення інструментального та соціального уявлень щодо цього питання і, врешті, виникла концепція людського розвитку. В основі цієї концепції лежить положення про те, що людський розвиток не може розглядатися тільки як зростання обсягу матеріальних благ і послуг, що він повинен забезпечити для людини нову якість життя та нові можливості прожити довге, гідне і здорове життя, здобути освіту, а також мати доступ до ресурсів, які його забезпечують [4, с. 106]. Логічним слід визнати виникнення конкретизованого формулювання мети суспільного прогресу – забезпечення добробуту людини та її розвитку.

Одним із ключових моментів зазначеної концепції

стало визнання пріоритетності інвестицій у людський капітал. Так Л.М. Ємельяненко у своїх дослідженнях вказує на певну залежність між людським розвитком і теорією людського капіталу, яка полягає в тому, що можливість та здібності людини є найбільш значимим внеском у розвиток виробництва: “Теорія людського капіталу розглядає людей як засіб зростання обсягів виробництва, на відміну від концепції людського розвитку, де люди – основна мета прогресу” [8, с. 29]. Та однак проблемі взаємозв'язку людського розвитку й формування людського капіталу як однієї із визначальних у процесі управління останнім приділяється недостатньо уваги.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Наукові дослідження багатьох учених упродовж 90-х років ХХ ст. дозволили обґрунтувати концепцію людського розвитку, яка вперше у завершеному вигляді була сформульована фахівцями Програми розвитку ООН (ПРООН) ще у 1990 р. І сьогодні проблеми людського розвитку також перебувають у центрі уваги багатьох вітчизняних дослідників, що відображено в наукових працях Л.І. Безтелесної, І.М. Верьовіної, О.А. Грішної, Л.М. Ємельяненко, С.В. Кадомцевої, Е.М. Лібанової, Ю.М. Маршавіна, О.Ф. Новікової, О.О. Стрижак та ін.

**Метою даного дослідження** визначено моделювання імперативу людського розвитку в контексті стратегічного управління людським капіталом.

---

Шкода Тетяна Никодимівна, доцент кафедри управління персоналом та економіки праці, кандидат економічних наук, ДВНЗ “Київський національний економічний університет ім. Вадима Гетьмана” (Київ).

Shkoda, Tetiana Nykodymivna, PhD (Econ.), Docent in the Department of Personnel Management and Labor Economics at Vadym Hetman Kyiv National Economics University (Kyiv).

© Шкода Т.Н., 2016

© Shkoda, T.N., 2016

**Виклад основного матеріалу** дослідження. У Доповіді ПРООН про людський розвиток за 2011 р. зазначено, що “людський розвиток становить собою процес розширення можливостей людей жити довгим, здоровим і творчим життям, а також вирішувати інші завдання, які, на їхню думку, мають для них значення, активно брати участь у забезпеченні справедливості та сталого розвитку на нашій спільній планеті. Люди – як індивідуально, так і в групах – одночасно є і бенефіціаріями, і рушійною силою розвитку” [7]. Отже особи, які працюють як окремо, так і в складі організації, теж одночасно сприяють розвитку як своєї особистості, так і підприємства, у той же час отримуючи певні вигоди.

Людський розвиток, за словами Л.І. Безтелесної, – це “економіко-управлінська концепція, що на сучасному етапі найповніше відображає мету суспільного поступу, роль і місце розвитку людини в економічній системі держави і має дістати належну підтримку не лише в економічній літературі, а й у процесі державотворення України” [1, с. 25]. Дане визначення підкреслює науковий характер концепції людського розвитку та її вплив на процеси державотворення в Україні. Науковий інтерес, зокрема, мають характеристики оцінки якості галузево-функціональних механізмів управління людським розвитком в освіті, охороні здоров'я та доходах населення [2].

На наш погляд, важливо звернути увагу на системові компоненти концепції людського розвитку, яка в трактуванні сучасних науковців охоплює два ключові аспекти: формування людського потенціалу (здоров'я, знання, навички, соціальний статус та ін.); використання людського потенціалу (у виробничій, культурній, соціальній, політичній діяльності, у процесі відпочинку) [11, с. 16–17].

На думку фундатора концепції Махбуба-уль-Хака, “парадигма людського розвитку включає чотири основні компоненти: справедливість, сталість, продуктивність та розширення прав і можливостей. Кожна з них повинна бути зрозумілою в перспективі, оскільки вони відрізняють парадигму людського розвитку від більш традиційних моделей економічного зростання. ... Тобто економічне зростання стає лише частиною парадигми людського розвитку” [21, с. 20].

Детально розкриває зміст зазначених чотирьох

базових компонент концепції С.В. Кадомцева [9]: 1) продуктивність – можливість людей продуктивно працювати та формувати свій дохід; 2) рівність – забезпечення рівних можливостей для всіх шляхом усунення будь-яких бар'єрів в економічному та політичному житті; 3) сталість – забезпечення доступу до можливостей не тільки нинішнім, а й майбутнім поколінням; 4) розширення можливостей – розвиток має здійснюватись зусиллями самих людей.

За той час, що минув з моменту виходу першої доповіді про людський розвиток, концепція людського розвитку доповнилася новими принципами та була суттєво вдосконалена (див. табл.). У результаті базовий підхід був розширений. Сьогодні концепція людського розвитку доповнена ще й такими аспектами:

- співробітництво (досягнення успіхів у людському розвитку можливо лише на засадах співпраці всіх учасників соціально-економічного процесу);
- справедливість (спрямованість проти різних форм дискримінації);
- безпека (спонукання сучасного покоління людей до пошуків шляхів досягнення безпеки, життєвого благополуччя і процвітання).

Погодимось з тим, що саме на основі теорії людського розвитку відбувається зміщення акцентів з темпів економічного зростання, з розвитку матеріального виробництва на “соціальне виробництво”, гуманізацію суспільства, впровадження людських вимірів у визначенні результативності економічних процесів [11]. Процес людського розвитку сприяє розвитку людського потенціалу і забезпечує нагромадження людського капіталу. В основі стратегічного імперативу людського розвитку лежить теорія людського розвитку. Імператив людського розвитку, вказує І.В. Тимків, належить до ключових сучасних імперативів глобального розвитку [17, с. 134].

Згідно з основами парадигмального моделювання ядром кожної парадигми є певний імператив. У попередніх публікаціях [19] нами обґрунтовано категорію “стратегічне управління людським капіталом” та доведено необхідність обґрунтування саме людського розвитку як імперативу в структурі сучасної парадигми стратегічного управління людським капіталом.

Для того щоб змоделювати імператив людського

**Аспекти людського розвитку**

<b>Аспект</b>	<b>Характеристика</b>
Співробітництво	Ідентифікація людини з певною соціальною структурою, групою, що є основою для праці
Сталість	Забезпечення доступу до можливостей розвитку не тільки нинішнього, але й майбутніх поколінь
Реалізація базових можливостей	Забезпечення надання й реалізації основних прав і свобод людини
Справедливість	Усунення дискримінації щодо умов доступу до ресурсів, необхідних для забезпечення гідного рівня життя
Розширення можливостей	Здійснення активної участі у політичному та економічному житті суспільства
Рівність	Забезпечення рівного доступу до благ незалежно від статі, статусу, походження, національності, місця проживання тощо
Безпека	Стан захищеності від загроз та небезпек злочинності, насильства, безробіття тощо
Продуктивність	Можливість продуктивно працювати, отримувати відповідну винагороду та брати участь у формуванні доходу

Джерело: складено автором за даними [10].

розвитку в контексті стратегічного управління людським капіталом, спочатку потрібно обґрунтувати такі поняття, як "імператив" та "моделювання імперативу".

За своєю суттю термін "імператив" означає вимогу, наказ, закон. В економічні науки він прийшов з філософії, де використовувався для характеристики морального наказу загального значення. Так, поняття "категоричний імператив" свого часу вперше вжив І. Кант. У його розумінні "категоричний імператив" – це безумовне загальнообов'язкове правило поведінки всіх людей.

Для економічних наук більш характерним є загальноновизнане логічне трактування, яке наводить у своїй науковій праці А.С. Філіпенко, вказуючи, що імператив означає безумовний принцип поведінки [18, с. 372]. Подібної думки дотримується і провідний дослідник концепції парадигмального моделювання А.В. Семенова, яка вважає імператив вимогою, безумовним взірцем, частиною парадигми [14].

Таким чином, моделювання імперативу – це метод його дослідження як об'єкта пізнання на певній моделі, коли імператив описують як гіпотетичну систему, яка складається з якісно різних, але пов'язаних воедино елементів.

Моделювання імперативу людського розвитку

складається з двох взаємопов'язаних етапів: формування моделі імперативу людського розвитку та вивчення цієї моделі.

В українській науці найбільше уваги дослідженню проблематики імперативу, зокрема технологічного, приділила Л.І. Федулова [16, с. 22], яка розробила стратегію формування нового технологічного укладу. На основі цих досліджень з використанням методу аналогій нами була розроблена модель імперативу людського розвитку в контексті стратегічного управління людським капіталом (див. рис.).

Виходячи з визначення поняття "модель", яке дає у своїй роботі "Моделювання та філософія" В.А. Штофф [20, с. 22], та наведеного нами поняття "моделювання імперативу" пропонуємо розуміти модель імперативу людського розвитку як систему, що відтворює його як об'єкт дослідження та дає нову інформацію про цей об'єкт шляхом вивчення цієї системи. Ця модель належить до змістовних, оскільки дозволяє нам отримати нову інформацію про поведінку імперативу людського розвитку, виявити нові зв'язки та закономірності лише шляхом певного аналізу. За функціональною ознакою модель імперативу людського розвитку є описовою та деякою мірою пояснювальною моделлю, оскільки вказує на причини, за яких

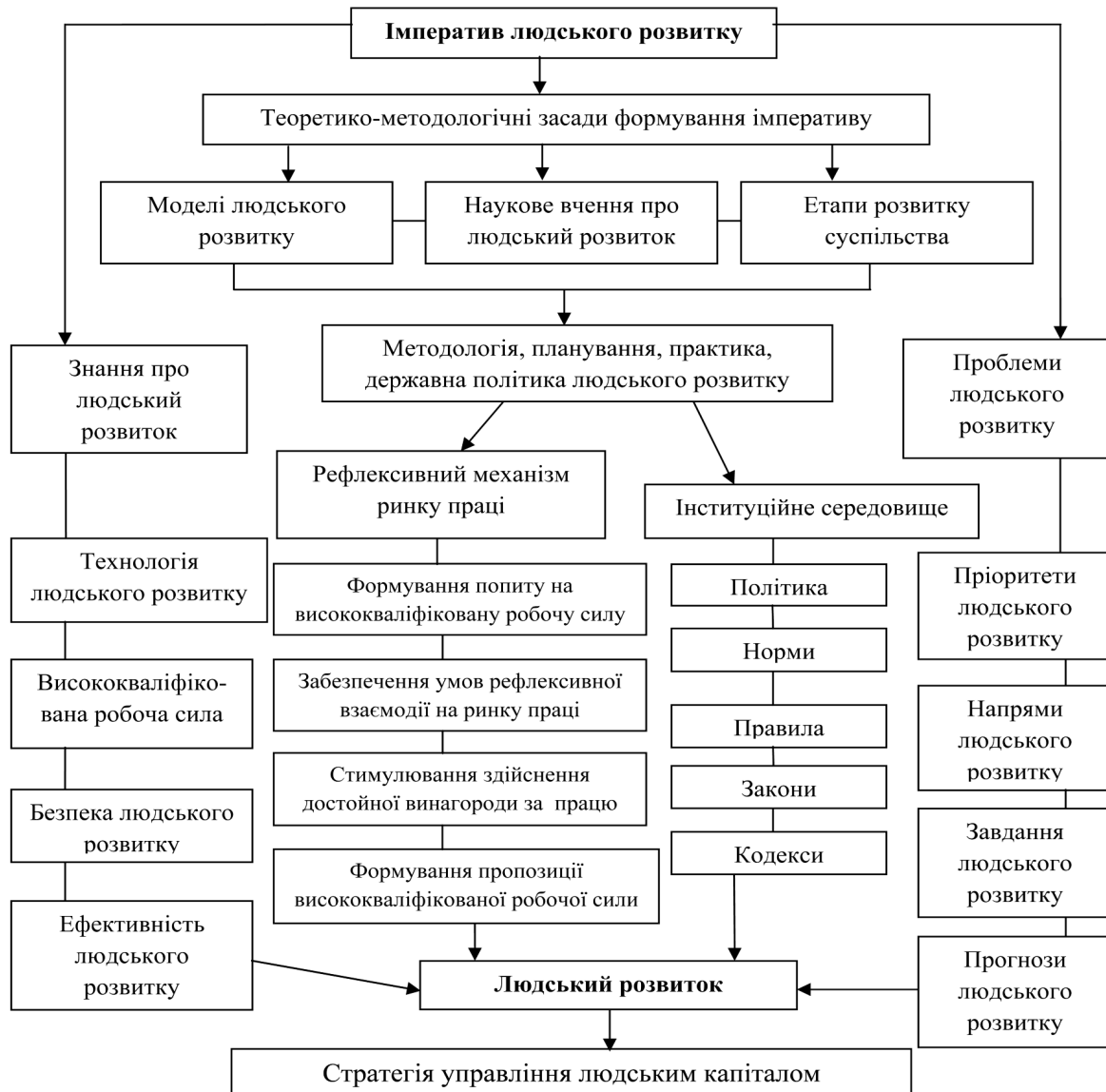


Рис. Модель імперативу людського розвитку в контексті стратегічного управління людським капіталом  
Джерело: розроблено автором на основі [16].

імператив людського розвитку має вплив на стратегічне управління людським капіталом.

Як бачимо, ключовим елементом моделі імперативу людського розвитку є теоретико-методологічні засади його формування. Складові цього імперативу – моделі людського розвитку, наукове вчення про людський розвиток та етапи розвитку суспільства – відображають саме теоретичну функцію моделі імперативу людського розвитку в контексті стратегічного управління людським капіталом. Особливістю запропонованої моделі є наявність таких елементів, як рефлексивний механізм ринку праці та інституційне середовище, тобто в основі методології, планування, практики та політики людського розвитку лежать не лише концепція людського розвитку та теорія людського капіталу, а також теорія рефлексивного управління та теорія інституціалізму.

Крім того, рефлексивний механізм ринку праці та інституційне середовище відображають практичну функцію моделі імперативу людського розвитку в контексті стратегічного управління людським капіталом, оскільки є знаряддям та засобом наукового експерименту.

Знання про людський розвиток реалізуються через відповідні технології людського розвитку, які, в свою чергу, сприяють підвищенню кваліфікації робочої сили й посилюють безпеку людського розвитку.

Поняття “безпека людського розвитку” є досить цікавим у тому розумінні, що водночас є елементом як концепції людського розвитку, так і концепції людської безпеки. Відзначається, що людський розвиток має більш довгостроковий характер та цілі, у той час як людська безпека часом спрямована на більш надзвичайні, невідкладні ситуації [5, с. 5].

Такий елемент моделі як ефективність людського розвитку (див. рис.), найчастіше аналізують за допомогою індексу людського розвитку. Автор поділяє думку багатьох дослідників індексу розвитку людського потенціалу як показника, що характеризує рівень розвитку людського

капіталу певного об'єкта дослідження [3; 6; 10; 13, с. 56].

Проблеми людського розвитку спонукають до розробки його пріоритетів та напрямів, на основі яких формуються завдання й здійснюються відповідні прогнози. Стратегія управління людським капіталом є тим елементом моделі імперативу людського розвитку, що відображає саме контекст стратегічного управління людським капіталом. Відтак будемо виходити з того, що ця стратегія – це напрям руху підприємства, галузі, держави у сфері управління людським капіталом, спрямований на досягнення визначених цілей при раціональній комерціалізації їх людського потенціалу, необхідному рівні арт-ефекту та еластичності стратегічного управлінського рішення.

Наведене вище визначення показує точку переходу людського розвитку в людський капітал внаслідок комерціалізації такої важливої складової людського розвитку, як людський потенціал.

**Висновки.** Проведене дослідження дозволило змодельювати ядро парадигми стратегічного управління людським капіталом, а саме – побудувати модель імперативу людського розвитку. Ключове значення мають два взаємопов'язані етапи моделювання цього імперативу: формулювання моделі імперативу людського розвитку та вивчення даної моделі.

Найбільш дослідженими елементами запропованої моделі є моделі людського розвитку, наукове вчення про людський розвиток та етапи розвитку суспільства. Проблеми людського розвитку, індикатором яких є індекс людського розвитку, є важливою складовою моделі імперативу людського розвитку, який відображає взаємозв'язок між людським розвитком та стратегічним управлінням людським капіталом.

Подальших досліджень потребують такі складові імперативу людського розвитку: рефлексивний механізм ринку праці, інституційне середовище людського розвитку, безпека людського розвитку, соціальні технології людського розвитку тощо.

### Список використаних джерел

1. *Безтелесна Л.І.* Ринкові механізми управління людським розвитком : монографія / Л.І. Безтелесна. – Рівне : Ред.-вид. центр НУВГП, 2006. – 310 с.
2. *Безтелесна Л.І.* Управління людським розвитком та його фінансове забезпечення в умовах постіндустріального суспільства : автореф. дис. ... д-ра екон.наук : 08.00.07 / Л.І. Безтелесна; НАН України, Ін-т регіон. дослідж. – Л., 2011. – 37 с.
3. *Валентей С.* Человеческий потенциал : новые измерители и новые ориентиры / С. Валентей, Л. Нестеров // Вопросы экономики. – №2. – 1999. – С. 90–102.
4. *Верьовіна І.М.* Теоретико-практичні підходи щодо формування та використання людського потенціалу / І.М. Верьовіна // Актуальні проблеми державного управління. – 2012. – №1(41). – С. 106–113.
5. *Воротнюк М.* Парадигма людської безпеки : теорія та практика [Електронний ресурс] / М. Воротнюк // Людська безпека як імператив сучасної епохи : переніс фокусу з держави на людину. – К. : Фонд ім. Фрідріха Еберта, Представництво в Україні. – 18 с. – Режим доступу : <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/07749.pdf>
6. *Грیشнова О.А.* Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О.А. Грیشнова – К. : Т-во “Знання”, КОО, 2001. – 254 с.
7. *Доклад о человеческом развитии 2011. Устойчивое развитие и равенство возможностей : лучшее будущее для всех; ПРООН.* – М. : Изд-во “Весь Мир”, 2011. – 188 с.
8. *Ємельяненко Л.М.* Соціально-економічні домінанти людського і технологічного розвитку України / Л.М. Ємельяненко; за ред. В.В. Онікієнка. – К. : РВПС України НАНУ, 2009. – 464 с.
9. *Кадомцева С.В.* Развитие человеческого потенциала и социальная политика государства / С.В. Кадомцева // Вестник Московского университета. Сер. Экономика. – 2004. – № 3. – С. 116–121.
10. *Капелюшников Р.И.* Концепция человеческого капитала / Р.И. Капелюшников // Критика современной буржуазной политэкономии. – М. : Наука, 1977. – 287 с.
11. *Людський потенціал : механізми збереження та розвитку : монографія / О.Ф. Новікова, О.І. Амоша, В.П. Антонюк та ін.; НАН України, Ін-т економіки пром-сті.* – Донецьк, 2008. – 468 с.
12. *Людський розвиток в Україні : трансформація рівня життя та регіональні диспропорції : кол. монографія / відпов. за вип. Л.М. Черенько, О.В. Макарова; за ред. Е.М. Лібанової.* – К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2012. – 436 с.
13. *Михайлова Л.І.* Формування та розвиток трудових ресурсів як складової капіталу АПК : дис. ... д-ра екон. наук : 08.07.02 / Л.І. Михайлова; Сумський нац. аграрний ун-т. – Суми, 2004. – 442 с.
14. *Семенова А.В.* Теоретичні і методичні засади застосування парадигмального моделювання у професійній підготовці майбутніх учителів : автореф. дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.04 / А.В. Семенова; Тернопільський нац. пед. ун-т ім. В. Гнатюка. – Тернопіль, 2009. – 42 с.

15. Стрижак О.О. Тенденції і суперечності людського розвитку в умовах глобалізації / О.О. Стрижак // Вісник ОНУ ім. І.І. Мечникова. Т.17, вип. 2. – Одеса : ОНУ ім. І.І. Мечникова, 2012. – С. 203–210.
16. *Технологічний імператив* стратегії соціально-економічного розвитку України : монографія / [Л.І. Федулова, Ю.М. Бажал, В.Л. Осецький та ін.]; за ред. д-ра екон. наук, проф. Л.І. Федулової; НАН України; Ін-т екон. та прогноз. – К., 2011. – 656 с.
17. Тимків І.В. Система сучасних соціально-економічних імперативів глобального розвитку / І.В. Тимків // Наук. вісн. Херсонського держ. ун-ту. Сер. Економічні науки. – 2014. – Вип. 6. – Ч. 1. – 260 с. – С. 133–136.
18. Філіпенко А.С. Глобальні форми економічного розвитку : історія і сучасність / А.С. Філіпенко. – К. : Знання, 2007. – 670 с.
19. Шкода Т.Н. Людський капітал підприємства : теорія і практика стратегічного управління : монографія / Т.Н. Шкода – К. : Світ Успіху, 2015. – 424 с.
20. Штофф В.А. Моделирование и философия / В.А. Штофф. – М. : Наука, 1966. – 308 с.
21. Haq, Mahbub ul. (1995), Reflections on Human Development. New York : Oxford University Press.

Стаття надійшла 16.12.15

УДК 331.103

*С.А. Мазуров*  
*Mazurov, S.A.*

## Сутність поняття “робоче місце” на мікро- та макрорівнях економіки

### The core of the concept of workplace at the micro and macro levels of economy

*У статті досліджено поняття “робоче місце”, розглянуто основні його ознаки. Увагу зосереджено на характеристиці цього поняття вітчизняними економістами, у правовому полі та іноземними експертами. Подається авторське визначення робочого місця як сукупність процесів і умов для взаємодії робочої сили і капіталу, що забезпечують можливість здійснення праці.*

**Ключові слова:** робоче місце, працівники, капітал, праця, високопродуктивне робоче місце, виробництво.

*This article studies the concept of workplace. It considered its main features. The author focuses on the characteristics of this concept by Ukrainian economists, in legislation and by foreign experts. The article presents the author's definition of the workplace as a set of processes and conditions for the interaction of labor and capital that provide the possibility of work.*

**Keywords:** workplace, employees, capital, labor, high-performance workplace, production.

**Постановка проблеми.** Створення та модернізація високопродуктивних робочих місць – об'єктивний процес розвитку економіки, що постійно обумовлюється зростанням і удосконаленням виробництва, його структурними змінами. Створення та модернізація робочих місць стимулюються науково-технічним прогресом, задіянням нових виробництв і переважно – збільшенням діючих. Без створення та модернізації високопродуктивних робочих місць оптимальна ефективна зайнятість працездатних громадян у суспільстві неможлива, тому даний процес є важливим чинником підвищення продуктивності праці і одночасно – рівня життя населення.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.**

Проблемам активізації процесу створення нових і високопродуктивних робочих місць в Україні присвячено праці багатьох вітчизняних науковців. У роботах І. Бондар,

А. Колота, Г. Кулікова, І. Петрової, В. Петюха, В. Савченко, Н. Анішиної, В. Близнюк, Л. Лісогор, Д. Верби та ін. розглянуті процеси збалансованого відтворення кількості робочих місць, обсягу капіталу і чисельності зайнятих, вплив інвестиційно-інноваційної діяльності підприємств на масштаби сфери докладання праці, впливу високопродуктивних робочих місць на зростання сукупної продуктивності праці, її конкурентоспроможності. Проте питання державного впливу на процеси створення високопродуктивних робочих місць залишаються недостатньо вивченими. Це диктує необхідність здійснення, у першу чергу, теоретичного дослідження макроекономічного характеру поняття “робоче місце” з метою використання його у державних програмах соціально-економічного розвитку України.

**Мета** – дослідити природу дефініції “робоче місце” та запропонувати макроекономічне визначення цього поняття.

**Виклад основного матеріалу.** Сучасна економіка повинна спиратися на високу продуктивність праці, на створення безлічі високопродуктивних робочих місць. Що розуміється під цими важливими поняттями?

Питання створення високопродуктивних робочих місць в економіці України тривалий час обговорюються у професійних колах. Проте відсутнє єдине розуміння терміну “робоче місце”. Це викликає певні труднощі при розробці інструментарію державного впливу для використання в аналітичних розрахунках, при прийнятті

Мазуров Сергій Анатолійович, аспірант, Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України (Київ).  
Науковий керівник – Кожем'якіна С.М.

Mazurov, Serhij Anatolijovych, Postgraduate student, Ukrainian State Employment Service Trainina Institute (Kyiv).  
Research Advisor – Kozhem'iakina, S.M.

© Мазуров С.А., 2016

© Mazurov, S.A., 2016