

МІЖРЕГІОНАЛЬНА
АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



ISSN 2523-4625

НАУКОВІ ПРАЦІ МАУП

Серія
ПОЛІТИЧНІ НАУКИ

<https://doi.org/10.32689/2523-4625>

Випуск 2 (56)
2018

Засновано 2001 року
Видання виходить 4 рази на рік

Київ
ДП “Видавничий дім “Персонал”
2018

УДК 330-339; 321.7; 159.9
ББК 65.9(4УКР)29-2я43

Об'єднана Редакційна Рада видання Наукові праці МАУП

М. Н. Курко, д-р юрид. наук, проф. — Голова Ради

Заступники Голови

Є. О. Романенко, д-р наук з держ. упр., проф.

М. Ф. Гончаренко, канд. екон. наук, доц.

А. М. Кислий, д-р юрид. наук, проф.

О. І. Дацій, д-р екон. наук, проф.

І. П. Бідзюра, д-р політ. наук, проф.

Редакційна колегія серії Політичні науки

Головатий Микола Федорович, д-р політ. наук, проф., завідувач кафедри політології, соціології та соціальної роботи, Міжрегіональна Академія управління персоналом, м. Київ. — **Головний редактор.**

Бідзюра Іван Павлович, д-р політ. наук, проф., директор Навчально-наукового інституту міжнародних відносин і соціальних наук Міжрегіональної Академії управління персоналом, м. Київ.

Бондар Юрій Володимирович, канд. політ. наук, доц., завідувач кафедри соціальних комунікацій Інституту журналістики, Київський національний університет імені Тараса Шевченка.

Варзар Іван Михайлович, д-р політ. наук, проф., факультет політології та права, професор кафедри політичних наук, Національний педагогічний університет ім. М. П. Драгоманова, м. Київ.

Куташев Ігор Вікторович, д-р політ. наук, проф., проф. кафедри політології Навчально-наукового інституту міжнародних відносин і соціальних наук, Міжрегіональна Академія управління персоналом, м. Київ.

Перегуда Євген Вікторович, д-р політ. наук, проф., завідувач кафедри політичних наук, Київський національний університет будівництва і архітектури.

Піляєв Ігор Славович, д-р політ. наук, проф., проф. кафедри політології, соціології та соціальної роботи, Міжрегіональна Академія управління персоналом, м. Київ.

Ткач Олег Іванович, д-р політ. наук, проф., проф. кафедри політології, Київський національний університет імені Тараса Шевченка.

Третяк Олексій Анатолійович, д-р політ. наук, доц., завідувач кафедри політології, Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара, м. Дніпро.

Лікарчук Дарія Сергіївна, канд. політ. наук, доц. кафедри міжнародних відносин, заступник декана факультету міжнародних відносин, Київський національний університет культури і мистецтв.

Гнатюк Микола Миколайович, д-р політ. наук, проф. кафедри політології, Національний університет “Києво-Могилянська академія”, м. Київ.

Випуск рекомендовано до друку Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом (протокол № 10 від 31 жовтня 2018 р.)

Видання індексується Google Scholar

Наукові праці МАУП. — Серія : Політичні науки. — 2018. — Вип. 2 (56). — Київ : МАУП, ДП “Вид. дім “Персонал”, 2018. — 114 с.: іл. — Бібліогр. у кінці ст. — Виходить 4 рази на рік.

У збірнику наукових праць публікуються статті науковців, які досліджують актуальні проблеми розвитку політології. Для науковців, викладачів, студентів, а також усіх, кого цікавить розвиток науки в Україні.

Збірник “Наукові праці МАУП” (Серія “Політичні науки”) за наказом Міністерства освіти і науки України визнано як фахове видання з політичних наук (наказ МОН № 326 від 04.04.18 дод. 9).

ББК 65.9(4УКР)29-2я43+67.9(4УКР)я43

© Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП), 2018

© ДП “Видавничий дім “Персонал”, 2018

ЗМІСТ

Автори випуску	4
Варзар І. М. <i>У витоків процесу легалізації політології та її “обростання” галузевими соціально-політичними науками</i>	6
Гула Р. В., Передерій І. Г. <i>Інтернет-спільнота як феномен сучасного глобального інформаційного простору...</i>	25
Гурак І. Ф. <i>“Європейський” фактор у зовнішній політиці України щодо Республіки Польща на сучасному етапі</i>	35
Дікареєв О. І. <i>Релігійні та архетипічні витoki та сучасність прав людини</i>	46
Пугач В. Г., Іщенко О. М. <i>Ідеологічна ерозія ліберальної демократії</i>	57
Савойська С. В. <i>Конструктивна комунікативна політика в сучасній Україні як модель національної консолідації</i>	65
Бадура Р. <i>Людський потенціал як основний фактор управлінської діяльності: концептуально-термінологічне обґрунтування та проблеми систематизації за віковими ознаками</i>	72
Вейнгард К. А. <i>Коммуникативные процессы и их роль в жизни граждан и функционировании современных обществ</i>	78
Ганак М. <i>Управління персоналом вищого навчального закладу в умовах радикальних трансформацій сучасної освіти: концептуальний аспект</i>	83
Карпюк С. В. <i>Політично-організаційні основи інтеграції державного управління в європейських країнах на сучасному етапі функціонування держав та його формування в Україні</i>	88
Yakimenko N. M. <i>Features of state regulation of mediation in employment abroad</i>	93
АКАДЕМІЧНЕ ЕСЕ	98
Головатий М. Ф. <i>Замулені джерела цілющої води не дають, або найважча хвороба українського державотворення</i>	98

Р. БАДУРА

<https://orcid.org/0000-0001-7756-3248>

Міжрегіональна Академія управління персоналом, м. Київ

ЛЮДСЬКИЙ ПОТЕНЦІАЛ ЯК ОСНОВНИЙ ФАКТОР УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ: КОНЦЕПТУАЛЬНО-ТЕРМІНОЛОГІЧНЕ ОБҐРУНТУВАННЯ ТА ПРОБЛЕМИ СИСТЕМАТИЗАЦІЇ ЗА ВІКОВИМИ ОЗНАКАМИ

Наукові праці МАУП. Серія Політичні науки, 2018, вип. 56(2), с. 72–77

<https://doi.org/10.32689/2523-4625-2018-02-72-77>

Ставиться завдання певного уточнення основних понять (термінів), пов'язаних з управлінням персоналом, незалежно від сфери економічної, суспільно-корисної та іншої діяльності. Йдеться про людино-центричний характер будь-якої праці. Виважене, оптимальне розуміння сутнісних особливостей такого поняття як “людський потенціал” є важливою умовою дієвого, результативного управління персоналом, як цілісної системи.

Актуальність проблеми систематизації за віковими ознаками людини у сфері управлінської діяльності пов'язана з багатьма сферами економічного, політичного, морально-духовного життя, з тим, що в епоху небувалого використання нових інноваційних, інформаційних технологій, засобів підвищення інтенсифікації праці, людський фактор був і залишається вирішальним. Попереду знання, професіоналізму йде людський фактор, де великою мірою задіяні і суто технологічні, мотиваційного характеру, психологічні аспекти. З огляду на означене вирізняється потреба більш глибокого аналізу феномену “людський капітал” як цілісної компоненти, а вже затим — управління персоналом, тобто, людським капіталом.

Проблема людини, її діяльності, людського потенціалу (людського капіталу) не нова. Вона гостро постала ще з часів переходу суспільств на індустріальну основу економічного розвитку, пізніше доволі актуалізувалася в період зародження ринкової економіки і ринкових відносин, а в сучасну добу формування інформаційних суспільств набула неабиякої потреби глибокого і предметного осмислення. Різні аспекти цієї проблеми досліджуються нині такими українськими вченими, як О. Баєва, Г. Дмитренко, В. Колпаків, А. Нестеренко, Г. Назарова, В. Федоренко, Г. Щокін та багатьма іншими. Серед зарубіжних вчених — це праці Г. Адлера, Д. Бодді, В. Данна, Н. Вейла,

Н. Друкера, В. Іванова, Р. Капелюшнікова, Г. Райпта, М. Рамета, Л. Тарасевича, В. Шетініна і багатьох інших. Для більшості праць характерною є спроба дати відповіді на питання: а) що таке людський капітал; б) яким є його стан, характеристики; в) як формується і трансформується людський потенціал сьогодні; г) якими мають бути засади, шляхи, засоби та технології подальшого підвищення людського потенціалу (фактору) в усіх сферах людської діяльності. Разом з тим ця проблема потребує більш глибокого осмислення, особливо на сучасному етапі суспільного розвитку.

Схарактеризуємо та певною мірою визначимо сутнісні ознаки феномену “людський потенціал”, “розведемо” його з іншими, сумісними поняттями. Зокрема, чиниться спроба систематизації людського потенціалу, його класифікації в постіндустріальну добу за віковими ознаками. Такі проблеми є основними, висхідними при вивченні даного питання.

Фактично “людський потенціал” не що інше, як “людські ресурси”. Це — “термін, який характеризує з якісної, змістовної сторони кадровий склад або увесь персонал організації, робочу силу або трудові ресурси галузі, регіону, країни в цілому” [7, 214]. При цьому, матимемо на увазі схоже з наведеним поняттям, але менш вживане і таке, що відрізняється від нього — “людський капітал”. Останнє стосується людських відносин у сфері виробничої та іншої діяльності і пов’язане із здібностями, освітою, кваліфікацією людини, що дають їй можливість забезпечувати (або — ні) певну ділянку роботи, певний результат діяльності. Зазвичай, поняття “людський капітал” найчастіше пов’язують із такими відомими представниками Чиказької (США) економічної школи, як Г. Беккер, Т. У. Шульц, Дж. Мінцер та ін. Вони пояснювали його у зв’язку з ринком праці, ринковими відносинами, починаючи із 60-х років ХХ ст. [6, 3].

Достатньо обґрунтованими є пояснення феномену “людський капітал”, зроблені донецькими вченими А. Амошою і А. Новиковою: людський потенціал — це “високі якісні характеристики людини, що має можливість прожити довге і добропорядне життя, основний елемент національного багатства будь-якої країни, головна мета суспільної діяльності” [5]. Достатньо філософське, однак, цікаве визначення.

Те, що людський потенціал — вирішальний фактор суспільного розвитку загалом, не потребує додаткових аргументів. Аналізуючи людський потенціал, необхідно брати до уваги такі компоненти, як вік, освіта, професіональна підготовленість, досвід, людські, ділові та інші якості. Вважаємо, що проблема активного соціального використання людського потенціалу в сучасному розвитку та забезпеченні прогресу суспільств має розглядатися насамперед у контексті вікового поділу населення, а саме: молодь (до 25–30 років — у різних країнах вікові межі цієї групи є різними залежно від часу включення людини в активне соціально-продуктивне життя); люди середнього віку (найпродуктивніша частина фактично усіх суспільств); люди похилого віку. Для підготовки, включення молоді в активну суспільно-корисну діяльність вирішальне значення мають освіта, виховання, професійна політика. “Вихід із кризової ситуації українського суспільства, процес його розвитку, — пише

український політолог М. Головатий, — безпосередньо пов'язані зі становищем молоді, її можливою участю у цьому процесі і небезпекою виявитися жертвою кардинальних соціальних змін” [1, 13]. Історичний розвиток України за роки незалежності (студентська революція, Майдани 2004, 2014 років та інші події) достатньо яскраво підтвердили цю тезу. Молодь була завжди не лише унікальним революційним потенціалом суспільного розвитку, але й предметом політичних спекуляцій і протистояння різних суспільно-політичних груп і сил, тобто дієвим інструментом, засобом гострих соціальних протистоянь. Як би то не було, а відповідно до марксистсько-ленінської, зокрема, концепції молоді, впродовж майже усього ХХ ст., прихильники такої концепції розглядали молодь виключно як продукт відтворення соціально-класової структури класового суспільства. Інша справа, що до кінця ХХ ст. політики, філософи, соціологи, і не лише у колишньому Радянському Союзі, а й більш розвинених країнах, значною мірою недооцінювали суттєву самостійність молоді, її спроможність до автономного розвитку, відтворення, а понад усе — до активної і продуктивної соціальної діяльності. Відхід в епоху постіндустріалізму від патерналістського характеру державної політики стосовно молоді, яскраво оголив недоліки реальної оцінки ролі молоді у суспільному житті.

За умов освіченості, професійної підготовки в людському потенціалі фактично в усі часи виділяються люди середнього віку, які і в постіндустріальному, інформаційному добу становлять основу найпродуктивнішого середнього класу.

Специфічну групу людського потенціалу становлять люди старшого віку. За даними ВООЗ люди похилого (60–74 роки) та старечого (75–89 років) віку є найбільш зростаючим потенціалом населення світу. За даними прогнозів тієї ж ВООЗ, у 2025 р. їх чисельність збільшиться в шість разів порівняно з 1950 р., а до 2050 р. чисельність людей похилого віку сягне 2 млрд та перевищить кількість дітей віком до 14 років [4, 5]. За такої ситуації надто гостро постає подвійне питання: а) як забезпечити мільйонам людей достойну, гідну старість; б) як оптимально використати потенціал таких людей у суспільному розвитку, оскільки просто утримувати людей старшого віку і не раціонально, і не зовсім гуманно. Природно, що з'являються різні моделі успішного старіння. Відомий російський вчений С. П. Капіца у своїй роботі “Демографическая революция и будущее человечества” (2004) вважає, що в сучасних умовах інтенсивного демографічного старіння населення можливі два варіанти розвитку — стагнація або зростання якості життя [2, 90]. Зрозуміло, що зростання якості життя нині характерне далеко не багатьом суспільствам, а тому проблеми людей старшого віку постають все гостріше. Усвідомлюючи це, багато країн напрацьовують власні моделі старіння. Існує, наприклад, американська, європейська та інші моделі. Їх появі сприяло багато загальносвітового рівня факторів, таких як, скажімо, проголошення ООН “Року людей похилого віку 1999” та ін.

За усіх різнобічностей (ідей, заходів, моделей, програм) вирішення реальних проблем людей старшого віку, доречною є теза з доповіді ООН “Старін-

ня в ХХІ столітті: триумф і виклик” стосовно того, що після 2015 р. старіння населення та здійснення політики, що відповідали б інтересам людей старшого віку, повинні займати провідне місце в розробці стратегій суспільного розвитку [6]. При розгляді проблем потенціалу людей старшого віку недостатньо також проаналізованим є гендерний аспект: проблеми чоловіків і жінок у такому віці є досить різними і потребують більш поглибленого дослідження.

При вирішенні проблем людей старшого віку в Україні, варто брати до уваги ряд як зовнішніх, так і специфічних внутрішніх факторів. Зовнішніми факторами є: а) специфічні умови соціально-економічного розвитку країни; б) природо-екологічні чинники; в) соціокультурні умови суспільного розвитку. До внутрішніх факторів російський дослідник Б. Юдін, наприклад, відносить: а) ідентифікацію та визначення особистістю власної позиції у конкретній соціальній системі; б) наявність відповідних цінностей і мотиваційних спонук; в) врахування варіантів можливостей для досягнення цілей на основі конкретних спонук до діяльності людини (йдеться про побудову життєвої перспективи); г) вибудова лінії поведінки згідно з наявними можливостями (потреба життєвих стратегій) [8, 4].

У статті немає потреби детально розглядати основні управлінські дії в практичній роботі з людиною (працівником) взагалі, оскільки у спеціальній науковій літературі ця проблема достатньо детально проаналізована, зокрема і такими українськими вченими-управлінцями як Г. Дмитренко, В. Колпаков, В. Коростильов, В. Сладкевич. Так В. Колпаков, Г. Дмитренко виокремлюють такі основні управлінські дії, як: загальне планування роботи з кадрами; набір та відбір кадрів; формування і практичне використання різноманітних засобів та прийомів мотивації праці; планування та забезпечення професійного, службового росту працівників; підвищення професійної кваліфікації працюючих; підтримка й стимулювання праці людини [3, 76].

Отже, з наведеного можемо дійти таких висновків:

1. Людський потенціал являє собою сукупність людей у будь-якій організації (структурі), сфері виробництва, державі, суспільстві в цілому. Від його стану, характерних ознак визначальною мірою залежить результат як окремого виробничого процесу, так і суспільний прогрес в цілому.

2. Дослідження людського потенціалу нині має здійснюватися цілісно, комплексно, за рахунок синергетичного підходу з тим, аби: а) теоретично глибше осмислити сутність феномену “людський капітал”; б) визначити його роль і місце в економічному і соціальному розвитку; в) напрацювати шляхи, рекомендації щодо подальшого зростання ролі і значення людського потенціалу в розвитку як окремих виробництв (структур), галузей суспільного розвитку, суспільств, так і людської спільноти загалом.

Джерела

1. Головатий М. Ф. Соціологія молоді: курс лекцій. К.: МАУП, 2006. 2-ге вид. переробл. і допов. 304 с.

2. *Катица С. Н.* Демографическая революция и будущее человечества // В мире науки. 2004. № 4. 381 с.
3. *Колтаков В. М., Дмитренко Г. А.* Стратегический кадровый менеджмент: учеб. пособие. 2-е изд. перераб. и доп. К.: МАУП, 2005. 752 с.
4. *Кухта Мирослава.* Соціальний потенціал людей старшого віку: монографія. К., 2018. 304 с.
5. *Людський потенціал: механізм збереження та розвитку: монографія / О. Ф. Новікова, О. І. Амоша, В. Н. Антонюк та ін. НАН України. Ін-т економіки промисловості. Донецьк. 2008. 468 с.*
6. Старение в XXI веке: триумф и вызов [Электронный ресурс]. Издание Фонда Организации Объединенных наций в области народонаселения (ЮНФПА), Нью-Йорк, и организации “Хелпейдис Интернэшнл”, Лондон (United Nations Population Fund (UNFPA) and HelpAge International). 2012. URL: <https://www.unfra.org/sites/default/files/pubpdt/Ageind%20Report/%20Exucutive%20Summery%20RUSSIAN%20Final%201ow%20resolution.pdf>.
7. Управління людськими ресурсами (Понятійно-термінологіч. слов.): навч. посіб. для студ. вищих навч. закл. / За ред. Г. В. Щокіна, О. В. Антонюка, М. Ф. Головатого. К.: МАУП, 2006. 496 с.
8. *Юдин Б. Г.* Человеческий потенциал / Гл. ред. И. И. Мазун, А. М. Чумаков // Глобалистика: энциклопедия; Центр научных и прикладных программ.

Badura R. Human potential as the main factor of management activity: conceptual and terminological substantiation and problems of systematization according to age characteristics.

In this article the task is to clarify certain key concepts (terms) related to the management of personnel, regardless of the sphere of economic, socially useful and other activities. This is the man-centered nature of any work. A well-balanced, optimal understanding of the essential features of such a concept as “human potential” is an essential condition for efficient, effective management of personnel as a holistic system.

The urgency of the problem of systematization according to age characteristics of man in the field of management activities is associated with many spheres of economic, political, moral and spiritual life, with the fact that in the era of unprecedented appearance and use of new innovative, information technologies, means of increasing the intensification of labor, the human factor was and remains decisive. Ahead of knowledge, professionalism, there is a human factor, which is highly involved and purely technological, motivational, psychological aspects. Given the above, there is a need for a more in-depth analysis of the phenomenon of “human capital” as an integral component, and in the long run — the management of personnel, that is, human capital.

The main principles and factors of increasing the role of human potential in all spheres of social activity are analyzed. The concept of a human centered approach to personnel management is substantiated. Human potential, as argued in the article, is a more important, decisive factor in improving labor productivity, and, consequently, social progress in general.

It is emphasized on the necessity of a differentiated (by age) approach to the assessment and use of human potential in activities. Young people and elderly people, as specific social groups (categories), have been exposed to cremation.

It attaches great importance to the use of personnel in the management of new information techniques and technologies. Such techniques and technologies are the result of the latest scientific developments.

Emphasizes the role and significance of special innovative factors in personnel work. Such factors serve as specific motivational tools that motivate a person to work more intensely.

Attention is drawn to the need for a more in-depth, integrated approach to the study of human potential, which will allow for more effective its practical use.

<https://doi.org/10.32689/2523-4625-2018-02-72-77>

Надійшла 1 жовтня 2018 р.