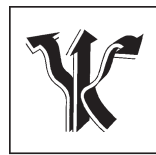


МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



МАУП

НАУКОВІ ПРАЦІ МАУП

Засновано у 2001 р.

Випуск 43 (4–2014)

Київ
ДП «Видавничий дім «Персонал»
2014

Редакційна колегія

Подолька А. М., д-р юрид. наук, проф. — головний редактор

Головатий М. Ф., д-р політ. наук, проф. — заступник головного редактора

Ігнатченко А. А., канд. техн. наук — відповідальний редактор

Політичні науки

Антонюк О. В., д-р політ. наук, проф., Бабкіна О. В., д-р політ. наук, проф., Бідзюра І. П., д-р політ. наук, Варзар І. М., д-р політ. наук, проф., Головатий М. Ф., д-р політ. наук, проф., Гончаренко О. М., д-р іст. наук, Піляєв І. С., д-р політ. наук, Хижняк І. А., д-р іст. наук, проф., Шуба О. В., д-р політ. наук, проф.

Економічні науки

Захожай В. Б., д-р екон. наук, проф., Дахно І. І., д-р екон. наук, проф., Дмитренко Г. А., д-р екон. наук, проф., Куроченко О. В., д-р екон. наук, проф., Пила В. І., д-р екон. наук, проф., Радзівський О. І., д-р екон. наук, Федоренко В. Г., д-р екон. наук, проф., Шостак Л. Б., д-р екон. наук, проф., Швець В. Я., д-р екон. наук, проф., Баєва О. В., д-р біол. наук, проф., Сафонова В. Є., д-р екон. наук, Хачатрян Г. Е., д-р екон. наук.

Юридичні науки

Александров Ю. В., канд. юрид. наук, проф., Ануфрієв М. І., д-р юрид. наук, проф., Бандурка О. О., д-р юрид. наук, проф., Бородін І. Л., д-р юрид. наук, проф., Гаркуша В. С., канд. юрид. наук, доцент, Демченко С. Ф., д-р юрид. наук, Джунь В. В., д-р юрид. наук, проф., Ковальська В. В., д-р юрид. наук, ст. наук. співр., Корнієнко М. І., канд. юрид. наук, проф., Курко М. Н., д-р юрид. наук, доцент, Мартиненко О. А., д-р юрид. наук, проф., Муравйов К. В., канд. юрид. наук, доцент, Недюха М. П., д-р філос. наук, проф., Подолька А. М., д-р юрид. наук, проф., Темченко В. І., канд. юрид. наук, доцент, Христинченко Н. П., канд. юрид. наук, Юлдашев О. Х., д-р юрид. наук, проф., Ярмиш О. Н., д-р юрид. наук, проф.

Психологічні науки

Балл Г. А., д-р психол. наук, проф., Лігоцький А. О., д-р пед. наук, проф., Ложкін Г. В., д-р психол. наук, проф., Приходько Ю. О., д-р психол. наук, проф., Синьов В. М., д-р пед. наук, проф., Чернуха Н. М., д-р пед. наук, проф., Чуприков А. П., д-р мед. наук, проф., Бучек А. О., д-р психол. наук, проф.

Рекомендовано до друку Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом (протокол № 9 від 29 жовтня 2014 р.)

Міжрегіональна Академія управління персоналом.

М58 Наукові праці МАУП / редкол.: А. М. Подолька (голов. ред.) [та ін.]. — К. : МАУП, 2001 — Вип. 43 (4–2014). — К. : ДП “Вид. дім “Персонал”, 2014. — 248 с.: іл. — Бібліогр. в кінці ст.

У збірнику наукових праць публікуються статті науковців, які займаються проблемами розвитку економіки, політології, психології і права.

Для науковців, викладачів, студентів, а також усіх, кого цікавить розвиток науки в Україні.

Збірник “Наукові праці МАУП” зареєстровано Державним комітетом інформаційної політики, телебачення та радіомовлення України (свідоцтво від 11.04.02 за № 6048, серія КВ) як наукове видання, в якому висвітлюються результати наукових досліджень в галузях економіки, політології, соціології, психології, права, матеріалів наукових конференцій.

Вищою атестаційною комісією України “Наукові праці МАУП” визнано як фахове видання з політичних наук (за постановою Президії ВАК України № 1-05/4 від 26 травня 2010 р.) та юридичних наук (за постановою Президії ВАК України № 1-05/5 від 31 травня 2011 р.).

Міністерством освіти і науки України збірник “Наукові праці МАУП” визнано як фахове видання з економічних наук (за наказом МОН України від 21.11.13 № 1609).

ББК 65.9(4УКР)29-2я43+67.9(4УКР)я43

© Міжрегіональна Академія
управління персоналом (МАУП), 2014
© ДП “Видавничий дім “Персонал”, 2014

Шконда В. В., Кальянов А. В. Термінологічний аналіз категорії “глобалізація”	122
Амбросенко О. П. Семантичний аналіз континууму поглядів на дефініцію “витрати”	129
Dikarev O. I. “Silk Road” richthofen’s geoeconomical paradigm in China Eurasia resources diplomacy.....	133
Захожай К. В. Статистичне забезпечення управління боргом Державного бюджету України.....	140
Карбовська Л. О. Методичні підходи до оцінки рівня збалансованості попиту і пропозиції на ринку праці фахівців з вищою освітою в зарубіжних країнах.....	148
Козлова А. І., Климчук М. М. Ітерація інституційної детермінанти розвитку підприємств альтернативної енергетики.....	152
Кубайчук О. О. Моделювання економічних залежностей в MS EXCEL за емпіричними даними з використанням покрокових алгоритмів.....	158
Баєв В. В. Економічні передумови розвитку медичного туризму в Україні.....	163
Марченко С. М. Обґрунтування моделей ціноутворення на продукцію сільськогосподарського машинобудування залежно від взаємин між учасниками ринку.....	168
Близнюк А. С., Толстенко О. В. Проблеми формування інституту соціального партнерства та соціально орієнтованої підприємницької діяльності в Україні.....	178
Климчук С. А. Ідентифікація етапів розвитку підприємств альтернативної енергетики в Україні	184
Корецька О. В. Розвиток теорії конкуренції і сучасне розуміння конкурентоспроможності промислових підприємств	189
Таранець В. О. Методологічні основи державного регулювання довгострокового соціального розвитку регіонів	196
Шестак М. Л. Управління інноваційними проектами як дієва форма поліпшення інвестиційного процесу в Україні	204
ПСИХОЛОГІЧНІ НАУКИ	208
Найдьонов І. М. Ефективній навчальній діяльності — ефективне управління	208
Домбровская О. Арт-терапия в комплексном методе психофизической реабилитации с участием дельфинов	215
Заверуха О. В. Проблема автономності у підлітковому віці в працях вітчизняних та зарубіжних дослідників	219
Любас Б. Концептуальні засади людиноцентричної політики в системі управління персоналом	227
Р. Піарска Парадигмальні особливості конституювання інституту сім’ї в сучасних умовах функціонування соціумів: психологічний аспект.....	230
К. Шафранская Нарушения развития речи и коммуникации у интеллектуальных инвалидов и конфликт с законом	233
ВІДОМОСТІ ПРО АВТОРІВ	241

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ЛЮДИНОЦЕНТРИЧНОЇ ПОЛІТИКИ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Наукові праці МАУП, 2014, вип. 43(4), с. 227–229

Вирішальним фактором суспільного розвитку, потужного економічного поступу будь-якої держави був і залишається людський фактор. Тому управління саме людськими ресурсами і визначає характер та особливості суспільного ресурсу у XXI ст., коли більшість держав завершують індустріальний етап розвитку і беруть за основу господарювання ринкову економіку.

Проблема людиноцентризму в людській діяльності загалом не нова, однак останнім часом, коли в системі, методах господарювання все активніше стали даватися ознаки науковості підходи, більше використовуються новітні технології, технологічні процеси, суттєво ускладнилися міжособистісні, міжколективні відносини, проблема людини у будь-якій сфері суспільно-корисної діяльності значно загострилася й активізувалася. Особливо помітним цей процес став у зв'язку з інноваційною діяльністю працівників, управлінців, людини будь-якої сфери діяльності. Нарощення людського, соціального капіталу стало проблемою номер один, розв'язання якої — завдання менеджменту, державного управління в цілому.

Багато зарубіжних, вітчизняних дослідників соціальних процесів, таких як Ф. Котляр, Ж.-Ж. Ламбен, М. Портер, К. Штайльман, Ф. Фукуяма, В. Геєць, Т. Заяць, Г. Дмитренко, В. Купенко, Е. Лібанова та ін., у зв'язку із зростанням ролі людського фактора в суспільно-соціальних перетвореннях вводять такий термін, як “соціальний капітал”. Хоча він з'явився у науковому обігу ще в 90-ті роки ХХ ст., його почали широко вживати і пояснювати саме на початку ХХІ ст. Так, відомий американський політолог-аналітик Ф. Фукуяма пише: “Соціальний капітал — це норми, неформальні норми та цінності, які роблять

можливими колективні дії в групах людей. Це може бути як мала група... чи велика група, скажімо, корпорація, чи ... суспільство в цілому” [6]. Таким чином, йдеться не лише про людину як суб'єкт суспільних перетворень, а й найважливішу роль людського спілкування, колективної діяльності задля забезпечення таких перетворень. Отже, людиноцентризм постає як людський діяльнісний аспект, який відповідним чином детермінується.

Далі, щоб усвідомити сутність людиноцентричного підходу, людиноцентричної політики в діяльності, варто в основу науково-теоретичних підходів до аналізу суспільних процесів, у тому числі економічних та виробничих, покласти формаційний і цивілізаційний підходи. Сутність таких підходів полягає в тому, що “суспільні процеси, на відміну від процесів, що притаманні неживій природі, відбуваються у свідомо-створеному людьми середовищі і пронизані цілеспрямованою діяльністю людей” [3, 58]. Це саме стосується і цивілізаційного підходу до пояснення сутності суспільства, до вивчення якого український економіст С. В. Степаненко радить підходити, використовуючи:

- загальнонаукові принципи і насамперед принцип системно-синергетичного аналізу;
- визначення місця і ролі людини в суспільних процесах (онтологічний під-

хід). Йдеться про те, що людина виступає одночасно як об'єкт і суб'єкт суспільно-перетворюючої діяльності;

- визнання наявності протиріч між відносно самостійними суб'єктами (людьми) і суспільством;
- визнання держави своєрідним організуючим центром суспільства, який у легітимній формі забезпечує досягнення усіма членами суспільства загальносуспільних цілей;
- врахування конкретної структури суспільства на певному етапі його розвитку, хоча в цілому суспільство виступає як своєрідна цілісність — політична, духовна, культурна, соціальна, економічна і т. ін.;
- наявність механізму розвитку суспільства з метою створення соціально значущих цілей для наступної інтеграції суспільства у нову цілісність;
- визнання індивідуальності (неповторності) шляху розвитку суспільства, яке, між тим, належить до певної цивілізації, яка проходить етапи зародження, розвитку, занепаду і, врешті, зникнення [4].

Людський капітал найтісніше пов'язаний з однією із домінуючих базисних основ людської діяльності — з гуманізмом. Сам по собі термін “гуманізм” до наукового, суспільного обігу ввів німецький педагог Ф. Нитхаммер. На його думку, цей термін сповна відповідав суспільним потребам, тому що: а) забезпечував пошук оптимальних шляхів для об'єднання інтересів особистості і суспільства; б) створював умови для актуалізації людини для іншої людини тільки як цілі і ніколи — як засобу; в) сприяв актуалізації можливостей людини, культивувавши її позитивних якостей. Як зазначають словники, гуманізм став мрією та ідеалом людства, і нині являє собою “систему поглядів, що історично змінюються, і визнає цінність людини як особистості, її права на свободу, розвиток і проявлення своїх здібностей та вважає, що благо людини є критерієм оцінки соціальних інститутів, а принципи рівності, справедливості, людяності бажаною нормою міжлюдських відносин” [5, 130].

Не лише на філософському, а й прикладному, діяльнісному (соціальному) рівні людський (соціальний) капітал має складний взаємозв'язок з іншими формами капіталу. Про це, зокрема, детально пишуть українські дослідники О. Грішнова, Н. Полив'ян у своїй статті “Соціальний капітал: сутність, значення, взаємозв'язок з іншими формами капіталу” [1].

Велике коло наукових питань виникає і в теорії, і в практиці управління людьми, персоналом у зв'язку з унікальністю кожної окремо взятої людини. Маємо розглядати людину як біологічну істоту, людину економічну; людину як виробника і робочу силу, хоча є й інші аспекти людини:

- а) людина як біологічна істота. Це — природні, вроджені якості людини, які в подальшому постійно вдосконалюються, змінюються, а окремі якості повністю зникають;
- б) людина економічна — це головний творчий суб'єкт економіки;
- в) людина — виробник в економічній системі;
- г) людина як сукупність фізичних і розумових здібностей до праці — робоча сила [3, 93].

В Україні на сьогодні одним з найпомітніших прихильників так званої людиноцентричної системи державного управління загалом є відомий економіст Г. А. Дмитренко. Він автор відомої монографії “Людиноцентрична система державного управління в Україні: утопія чи шанс” [2], в якій обґрунтовує “Новий управлінський курс” України. За задумом Г. А. Дмитренка, такий курс має ґрунтуватися на:

- а) ідеології людиноцентризму;
- б) ключовій стратегії її реалізації на основі формування культури цільового управління за кінцевими результатами в структурах державного управління;
- в) унікальній технології здійснення цієї стратегії шляхом чіткої орієнтації структур державної влади на підвищення якості життя громадян [2, 2].

Розмірковуючи над проблемами сучасної України, автори монографії зазначають:

“Діючий механізм державного управління в Україні має ту особливість, що “працює вручну” через адміністративний тиск зверху вниз без урахування людиноцентричних кінцевих результатів діяльності державних (у першу чергу, владних) структур, що визначають рівень задоволення потреб пересічних громадян. У зв’язку з цим система державного управління потребує кардинальних змін у напрямі її суттєвої демократизації, тобто впливу громадян (через кожного окремого громадянина) на діяльність структур державного управління на всіх рівнях” [2, 8].

Таким чином, людиноцентрична політика в системі управління персоналом пов’язана, з одного боку, з необхідністю максимального використання усіх ресурсів людини як особистості, а з другого, виступає засадою загальноколективної, суспільної праці, позитивної людської діяльності.



Література

1. Грішнова О. Соціальний капітал: сутність, значення, взаємозв’язок з іншими формами капіталу / О. Грішнова, Н. Полив’ян // Україна: аспекти праці. — 2009. — № 5. — С. 19–24.
2. Людиноцентрична система державного управління в Україні: утопія чи шанс: Монографія / За заг. ред. Г. А. Дмитренка. — К.: ДКС–Центр, 2014. — 240 с.
3. Основи економічної науки: Навч. посіб. / Н. П. Мамелюк, О. М. Розум, І. А. Максименко, М. М. Тілещук та ін. — К.: Центр учбової л-ри, 2013. — 324 с.
4. Степаненко С. В. Предмет і метод історії економіки й економічної думки // Економічна теорія. — 2009. — № 4.
5. Философский энциклопедический словарь / Глав. ред. Л. Ф. Ильичев, П. Н. Федосеев, С. М. Ковалев, В. Г. Панов. — Сов. энциклопедия, 1983. — 310 с.
6. Фукуяма Ф. Что такое социальный капитал? // День. — 2006. — № 177. — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.day.kiev.ua/170573/>

Проведено аналіз та обґрунтування людиноцентричних засад організації практичного управління персоналом.

Проведен анализ и обоснование человекоцентрических основ организации практического управления персоналом.

Analysis and justification of human-based principles of practical personnel management is shown.

Надійшла 29 жовтня 2014 р.