

as better development of employees. The level of labour relations, whose basis is formal as well as informal communication among employees, has the main impact on all these spheres.

The research we conducted at School of Economics and Management in Public Administration in Bratislava in organisations operating in Slovakia implied that organisations prefer a direct verbal form of top-down as well as bottom-up communication, however a significant insufficiency in communication and thus also in labour relations was recorded in the way of comments submission.

Justification of the given part of the research in practice is mainly seen in analysing of the behaviour of organisations operating in Slovakia towards directing and advancing in the sphere of human resources management. On the grounds of presentation of obtained results, organisational managements can compare their own present states within the given sphere to states declared by the interviewed organisations, and consider possibilities of its enhancement on its basis. We also consider as necessary to continue in this research so that individual approaches can be enhanced, modified, streamlined and developed on the grounds of new information obtained from the interviewed organisations.

References

1. Kachanová, A., Nachtmanová, O., & Joniaková, Z. (2008). *Personnel Management* (1st edition). Bratislava: Iura Edition.
2. Koubek, J. (2006). *Human Resources Management* (3rd edition). Prague: Management Press.
3. Porvazník, J. et al. (2007). *Comprehensive Management*. Zilina: Businessman's Advisor.
4. Cambal, M. (2007). *General Continual Education of Employees as a Basic Precondition of Creation of Optimal Company Culture* (1st edition). Trnava: AlumniPress.
5. Caganova, D., Cambal, M., & Sujanova, J. (2010). Effective Intercultural Management – Way to High Performance of Global Corporations. *Manager Forum*, 1, 72-75.
6. Blstakova, J. (2009, September). How Has the Employees' Appraisal System Changed in Slovak Companies Over the Last Decade? (Research results). *Economics, Finance and Company Management*. International Scientific Conference, Bratislava.
7. Stacho, Z. (2011). *Innovations and Innovation Culture, or How to Survive*. Paper session presented at the International Masaryk Conference for Doctoral Students and Young Scientists (pp. 1631-1639). Hradec Kralove, Czech Republic.
8. Stacho, Z. (2012). *Proposal of Complex Evaluation Methodology of Innovative Industrial Enterprise Characteristics Level* (Doctoral diss. thesis). Slovak Technical University in Bratislava, MTF, Institute of Industrial Engineering, Management and Quality, Bratislava.

Received 15.03.2013

УДК 331.104

З. В. Смутчак

кандидат економічних наук, доцент кафедри менеджменту, економіки та права, Кіровоградська льотна академія Національного авіаційного університету, Україна
zinulechka@ukr.net



ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ: ГЕНЕЗИС НАУКОВОЇ ДУМКИ

Анотація. У статті проаналізовано особливості еволюції наукової думки щодо управління персоналом, зокрема з позицій відносин роботодавців і найманих працівників. Запропоновано систематизацію альтернативних наукових підходів до гармонізації соціально-трудова відносин.

Ключові слова: персонал, соціально-трудова відносини, гармонізація, модернізація суспільства, соціальний діалог.

З. В. Смутчак

кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента, экономики и права, Кировоградская летная академия Национального авиационного университета, Украина

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ: ГЕНЕЗИС НАУЧНОЙ МЫСЛИ

Аннотация. В статье проанализированы особенности эволюции научной мысли относительно управления персоналом, в том числе с позиций отношений работодателей и наемных работников. Предложена систематизация альтернативных научных подходов относительно гармонизации социально-трудова отношений.

Ключевые слова: персонал, социально-трудова отношения, гармонизация, модернизация общества, социальный диалог.

Zinaida Smutchak

Ph.D. in Economics, Associate Professor, Kirovograd Flight Academy of National Aviation University, Ukraine

THE FEATURES OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT: GENESIS OF SCIENTIFIC THOUGHT

Abstract. From the moment of its occurrence, and to this day the science of personnel management has developed many concepts and theories, which represent the stages of development of material production, direction or other research, socio-economic conditions of employment in certain countries, etc. Significance of the study of labor relations and prospects of their harmonization also objectively is growing due to increasing exposure to global processes. The features of evolution of scientific thought concerning human resource management including positions of the relations of employers and hired workers are analyzed in the article. The systematization of alternative scientific approaches to harmonization of the social-labour relations is offered. It is important to know the direction and nature of changes in the management of the personnel, since they show a real vector of development of Ukrainian society, the state as a whole. Certainly, to evaluate the evolution of relations in the sphere of work and the possibilities of their development and regulation is advisable only within a particular historical period. From the position of the society's democratization achievements, modern ideas and awareness of the national economies modernization processes, taking into account the effects of globalization is much easier to see how to avoid the devastating strikes and revolution. In this direction it is important to understand the perspectives of development of labour relations.

Key words: personnel; social-labour relations; harmonization; modernization of society; social dialogue.

Jel Classification: J50

Постановка проблеми. Розвиток української держави на початку ХХІ століття засвідчив необхідність модернізації українського суспільства, що вимагає одночасних дій у напрямі модернізації економіки, держави та суспільних відносин загалом. Важливою складовою зазначених завдань є модернізація трудових відносин, які, по суті, становлять ядро системи суспільних відносин, визначають можливості економічного зростання, якості трудового життя, соціально-психологічний клімат і злагоду, врешті-решт – спосіб життя людей, усю структуру пов'язаних із ним процесів [1, с. 11].

Науковий пошук у такому напрямі є вельми актуальним для України, яка значно відстає від розвинених країн за рівнем «соціалізації» системи соціально-трудових відносин (СТВ), не говорячи вже про досягнення їхнього рівноважного стану, гармонізацію взаємостосунків соціальних партнерів. Рухаючись шляхом політичних та соціально-економічних перетворень, українська держава впровадила багато змін, які безпосередньо вплинули на стан соціально-трудової сфери. Йдеться про закладення основ розвитку демократії, демонтаж механізмів планово-розподільчої системи, перехід до різноманітних форм власності й господарювання, створення основних інститутів ринку, зокрема ринку праці, на якому працездатні особи отримали право вільного трудового вибору, запровадження колективно-договірного регулювання праці тощо. Однак усупереч проголошеному пріоритету всіх реформ щодо побудови соціально орієнтованого ринкового господарства реалії трудового життя відбивають гострі протиріччя, які негативно позначаються на стосунках між найманими працівниками й роботодавцями, – поширена недооцінка трудових зусиль людини праці, неефективне використання трудового потенціалу, протиріччя у функціонуванні ринку праці, слабкий соціальний захист, криза трудових та соціальних цінностей, збільшення потенціалу конфліктності тощо.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Відомі в Україні дослідники сфери соціально-трудових відносин (С. І. Бандур, Д. П. Богиня, Т. А. Заяць, О. А. Грیشнова, А. М. Колот, В. І. Куценко, Е. М. Лібанова, Л. С. Лісогор, О. Ф. Новікова, В. М. Новіков, М. В. Семикіна, В. В. Онікієнко, І. Л. Петрова, У. Я. Садова, Л. В. Шаульська та ін.) констатують, що проблемність сучасних трудових відносин зумовлена глибинними внутрішніми суперечностями в економіці й політиці, недоліками державного регулювання соціально-трудової сфери [1; 2; 3]. У зв'язку з цим наукові пошуки можливостей удосконалення соціально-трудових відносин в Україні потребують одночасного визначення засобів «оздоровлення» економіки, прогресивних зрушень у сфері зайнятості за участю держави, корекції способів формування соціально орієнтованої ринкової економіки в інтересах підвищення конкурентоспроможності українського працівника. При цьому не можна не враховувати й ту обставину, що ситуацію ускладнює слабка інтегрованість нашої країни у світову економічну систему, вплив світової фінансової кризи, загальної глобалізації світового розвитку. Водночас, не менш значущою проблемою є те, що теоретико-методологічна та методична база розвитку СТВ в Україні ще перебуває на стадії формування, а цільові орієнтири розвитку таких відносин не пов'язуються безпосередньо із проголошеними пріоритетами соціально-економічної політики.

Мета статті полягає у дослідженні генезису наукової думки щодо управління персоналом, зокрема з позицій відносин роботодавців і найманих працівників.

Основні результати дослідження. Від моменту свого виникнення й донині наука управління персоналом розробила багато концепцій і теорій, які відображають відповідні етапи розвитку матеріального виробництва, спрямованість тих чи інших досліджень, соціально-економічні умови трудових відносин у певних країнах тощо. Необхідність пошуку нових підходів диктується, зокрема, потребами модернізації національної економіки і підвищення її конкурентоспроможності, що, безперечно, вимагає високого рівня

соціальної відповідальності держави й бізнесу за досягнення гідного рівня та якості життя людей, зайнятих у суспільному виробництві, організацію їх безперервного навчання і перенавчання, підвищення кваліфікації згідно із зрослими вимогами роботодавців до рівня знань, умінь, мобільності, здатності до адаптації, реалізації нових завдань. Значущість дослідження СТВ та перспектив їх гармонізації також об'єктивно зростає у зв'язку з посиленням впливу глобальних процесів. Важливо знати напрям і сутність змін у СТВ, оскільки вони засвідчують реальний вектор розвитку українського соціуму, держави загалом. З огляду на багатоаспектність вивчення проблем управління персоналом різними авторами пропонуємо власну версію систематизації альтернативних наукових підходів до гармонізації соціально-трудових відносин:

1. Класово-антагоністичний підхід. Одним із перших його прибічників став Т. Мор (*T. Mor*), дослідник ХVІ ст. За результатами своїх досліджень він дійшов думки про необхідність скасування приватної власності як головної причини конфліктів у сфері трудових відносин, де спостерігається явище жорсткої експлуатації робітників [4, с. 164]. Обґрунтування й розвиток цих ідей на основі власних досліджень згодом запропонували К. Маркс і Ф. Енгельс (ХІХ ст.), стверджуючи, що на етапі розвитку капіталізму відносини між працею та капіталом будуються на експлуатації, яка слугує джерелом отримання додаткової вартості; регулювання трудових відносин потребує ліквідації приватної власності й заміни капіталізму соціалізмом [5, с. 40]. Розвиваючи попередні думки, В. І. Ленін підкреслював, що для усунення витоків експлуатації та соціальних конфліктів необхідно ліквідувати приватну власність, здійснити націоналізацію власності, яку він вважав основою соціальної рівності у трудових відносинах [6, с. 154]. Ці ідеї досить довго залишалися стрижнем комуністичної ідеології на теренах колишнього Союзу РСР, формуючи класово-антагоністичний підхід до управління персоналом.

2. Організаційно-нормативний підхід. Виник на початку ХХ ст. на етапі народження школи наукового менеджменту Ф. Тейлора (*F. Taylor*) та його однодумців, серед яких були Г. Гантт (*G. Gantt*), Т. Форд (*T. Ford*), Г. Емерсон (*G. Emerson*), О. Шелдон (*O. Sheldon*). Їх підхід ґрунтувався на обмежених уявленнях про потреби працівника, що зводилися переважно до отримання економічної вигоди (заробітку). Регулювання трудових відносин, продуктивності праці пов'язуються з економічним примусом, матеріальним стимулюванням на основі нормування та наукової організації праці без урахування потреб соціального розвитку працівників і забезпечення їх соціального захисту [7].

3. Соціокультурний підхід. Його прибічниками – видатні мислителі Сен-Симон (*Saint-Simon*), Ш. Фур'є (*Sh. Fourier*), Р. Оуен (*R. Owen*), Г. Сковорода (у ХVІІІ ст.), М. І. Туган-Барановський, Д. І. Менделєєв, С. М. Булгаков (на початку ХХ ст.) – наголошували на важливості дотримання моральних принципів, неприпустимості примусової праці, необхідності трудового виховання, застосування соціокультурних важелів трудових відносин, залучення духовного потенціалу народу для подолання суспільних конфліктів, ефективного господарювання [3].

4. Соціопсихологічний підхід. Його науковим підґрунтям стає збагачення уявлень про потреби працівників: уявлення про економічні потреби працівників упродовж ХХ ст. доповнюються потребами психологічної рівноваги, соціальними, духовними потребами, зокрема в освітньо-професійному зростанні, творчій самореалізації. Прибічники цього підходу вважають, що регулювання СТВ слід здійснювати одночасно з удосконаленням оцінки та матеріального стимулювання праці, приділяючи увагу побудові цивілізованих стосунків між роботодавцем і найманими працівниками, сприяючи поліпшенню соціально-психологічного клімату, урахуванню потреб працівників, зокрема щодо поліпшення умов праці, її безпеки, організації професійного навчання, підвищення кваліфікації. Ініціаторами зазначеного підходу були: у 20–30-ті роки ХХ ст. – Е. Мейо

(*E. Mayo*) [5, с. 375], О. К. Гастев, П. М. Керженцев, П. М. Есманський, Ф. Р. Дунаєвський, Е. К. Дрезен (*E. K. Drezen*); у 50-ті роки ХХ ст. – Д. Мак-Гергер (*D. Mak-Gregor*) [8, с. 384]; у 60-ті роки – Ф. Герцберг (*F. Gertsberg*), засновник школи «людських стосунків» [8, с. 385].

5. Соціогуманітарний підхід. Передбачає досягнення гармонізації соціально-трудових відносин шляхом забезпечення соціалізації соціально-трудової сфери на базі створення соціально орієнтованої ринкової економіки, гуманізації праці, узгодження інтересів найманих працівників і роботодавців за участю держави та місцевого самоврядування, соціального інвестування в людський капітал. Цей науковий підхід став формуватися в середині ХХ століття й продовжує свій розвиток на початку нового, ХХІ століття завдяки науковим пошукам і здобуткам дослідників різних країн, зокрема таких, як:

- С. Г. Струмлілін, який у 20–30 рр. ХХ ст. довів, що ефективне регулювання трудових відносин та здатність працювати із найбільшою віддачею залежить від вкладень в освіту, охорону здоров'я [9, сс. 13–19, 58–98];
- Л. Ерхард (*L. Erhard*), який у 1950-ті роки обґрунтував і довів на практиці, що стабілізація соціально-трудових відносин, зростання продуктивності праці, національного багатства досягається лише в соціально орієнтованій ринковій економіці [10, с. 21];
- Г. Беккер (*G. Becker*), Т. Шульц (*T. Schultz*), які вважаються засновниками теорії «людського капіталу» (60–70 рр. ХХ ст.) та прибічниками поглядів регулювання соціально-трудових відносин на основі соціального інвестування в розвиток персоналу [12, с. 109; 11, с. 3];
- Д. Мак-Клеланд (*D. Mak-Kleland*), А. Маслоу (*A. Maslow*), Е. Лоулер (*E. Louler*), В. Врум (*V. Vrum*), які у 70–80 рр. минулого століття на основі створення мотиваційних теорій довели, що ефективне регулювання соціально-трудових відносин неможливе без урахування ієрархії і структури соціальних потреб, трудових очікувань працівників, закономірності мотиваційних процесів, реалізації прагнень людини у сфері праці в матеріальному, духовному, соціально-психологічному вимірах [8; 13];
- П. Г. Здравомислов, В. А. Ядов, Є. І. Капустін, Д. М. Карпунін, В. В. Куліков, Р. А. Яковлев, Р. П. Колосова та ін., які ще у 70–80 рр. ХХ ст., працюючи в умовах колишнього Радянського Союзу, довели необхідність підняття статусу й ролі трудового колективу, профспілок у вирішенні конфліктних питань трудових відносин, вели пошуки ефективних систем стимулювання продуктивності праці, обґрунтували необхідність розробки програм соціального захисту працівників [14, с. 26];
- О. І. Амоша, С. І. Бандур, Б. М. Данилишин, В. М. Данюк, М. І. Долішній, О. А. Грішнова, А. М. Колот, Е. М. Лібанова, Л. С. Лісогор, О. Ф. Новікова, В. М. Новіков, В. В. Онікієнко, В. М. Петюх та інші їх однодумці, працюючи в умовах становлення ринкової економіки в Україні, у своїх працях приділяють увагу новому розумінню суті соціально-трудових відносин, відстоюють необхідність їх удосконалення на базі формування соціально орієнтованої економіки, соціальної спрямованості економічних реформ, забезпечення гуманізації умов праці, соціалізації ринку праці й підвищення ролі держави у цих процесах [1; 2; 3; 5].

На рис. пропонуємо схему авторського уявлення про еволюцію підходів до регулювання СТВ.

Зауважимо, що розвиток наукових підходів до регулювання відносин у сфері праці відбувався залежно від зміни історичних умов, прояву об'єктивних та суб'єктивних чинників в економіці й суспільстві загалом, зростання ролі людини в економіці, нагромадження наукової

інформації про закономірності трудової поведінки людини, структуру і пріоритетність її потреб, витоки конфліктів та можливості їх передбачення або подолання. Кардинальні зміни в уявленнях про СТВ сталися у ХХ ст. й були спричинені впливом здобутків наукової думки за такими трьома напрямками досліджень:

по-перше, створення, за логікою економістів, науково-менеджменту, який розглядав формування поведінки людини як продуктивно ефективної у сфері праці;

по-друге, створення, переважно за логікою соціологів і психологів, теорії людських відносин, де поведінка людини розуміється як соціально чутлива і вразлива до різноманітних явищ у трудовій сфері;

по-третє, аналіз соціально-трудових відносин крізь призму історичного, економічного та соціально-політичного розвитку суспільства з урахуванням вектора класових інтересів роботодавців та найманих працівників.

Ідеї школи наукового менеджменту, створеної Ф. Тейлором (*F. Taylor*) у перші десятиліття ХХ ст., у подальшому спонукали до вдосконалення нормування й організації праці, дотримання принципу: менеджери – наказують, працівники – виконують накази, оплата праці – за результатом [8; 15]. Такі підходи сприяли утвердженню адміністративно-командного типу управління людьми і наукової організації праці, проте не дозволяли заохочувати розвиток сприятливих трудових стосунків між членами колективу й домагатися максимізації результатів діяльності. Виявлення зв'язку між моральним духом трудового колективу, станом стосунків працівників та адміністрації і продуктивністю праці привело Е. Мейо (*E. Mayo*) у 1930-ті роки до важливого висновку про вплив на трудову діяльність таких факторів, як стиль керівництва, психологічний клімат, увага до працівника, його потреб. Розвиваючи положення наукового менеджменту і теорії людських стосунків, Д. Морено (*D. Moreno*) у 1940-х роках запропонував метод соціометрії, в основу якого було покладено уявлення про здатність людей створювати гармонійні міжособистісні взаємостосунки й формувати групи, що функціонують максимально ефективно. Пошуки причин такої здатності підштовхнули А. Маслоу (*A. Maslow*) у 1960-ті роки до розробки теорії мотивації. Одне із ключових положень його теорії полягає в тому, що на робочому місці мотивація здійснюється через задоволення потреби в колективі, самоусвідомлення її як значущої соціальної цінності. Дотримуючись подібних принципів, Ф. Герцберг (*F. Gertsberg*) виділив дві категорії факторів – «гігієнічні» та «мотиваційні». На його думку, для забезпечення мотивації працівника до ефективної праці вкрай недостатньо дати йому тільки заробіток, робота повинна бути напруженою, відповідаль-

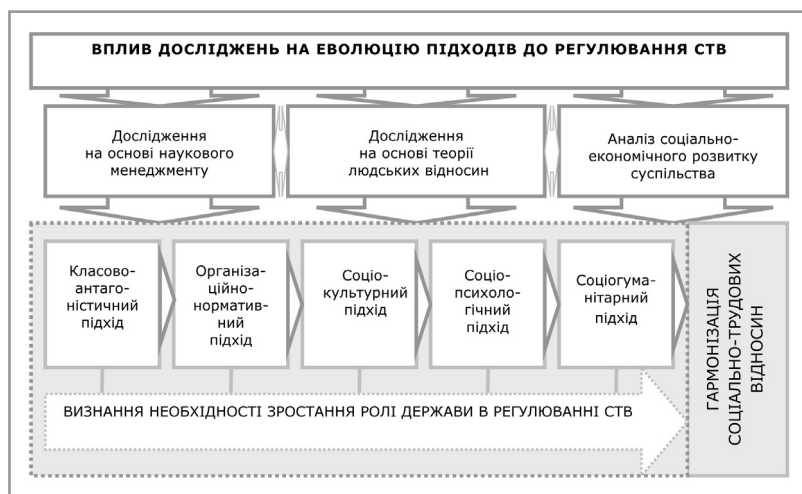


Рис. Еволюція наукових підходів до регулювання соціально-трудових відносин у напрямі гармонізації

Джерело: Складено особисто автором

ною, значущою, щоб забезпечити визнання в колективі, можливість кар'єрного зростання, професійної самореалізації [8, 15].

Від середини ХХ ст. починається активний пошук способів співробітництва із профспілками й перегляд ролі держави в соціальній політиці в напрямі активної участі в регулюванні трудових відносин, формуванні соціального законодавства. У ці часи вперше народжуються та упродовжуються ідеї мінімальних стандартів соціального забезпечення громадян, гарантованих державою, відбувається пошук сфер, де соціально-трудова проблема могла б стати предметом переговорів, розробляються більш демократичні процедури прийняття рішень в управлінні суспільством. Такі підходи стали надалі (у 60–70-ті рр. ХХ ст.) основою виникнення в розвинених країнах договірної форми регулювання СТВ, реалізації політики соціально орієнтованого господарства.

У 80–90-ті роки минулого століття погіршення навколишнього середовища у глобальному вимірі підкреслило важливість пошуку спільних рішень, оптимальних форм співробітництва. Діяльність індивіда, навіть корисна, вже не була достатньою. Поряд із цим розвивалася мікроелектроніка, що сприяло стрімкому збільшенню обсягів інформації, перерозподілу влади й повноважень, зміщенню відповідальності за прийняття рішень на нижні поверхи ієрархії – робочі місця. Структурне безробіття, яке стало наслідком такого розвитку подій, призвело до розвитку малого бізнесу, самозайнятості, що зумовило формування нових форм соціальних взаємовідносин.

Під впливом змін економічного і соціального середовища розуміння сутності СТВ у світовій науковій літературі суттєво збагачується. Зростання ролі людини у виробництві сприяло відповідній трансформації соціально-трудова відносин та уявлень про людину: «людина економічна» все більше стає «людиною соціальною». Останнє схиляє до думки про необхідність зсуву аспекту досліджень поведінки людей при взаємодії у виробничих системах від суто виробничої, що виникає у процесі створення матеріальних благ, до загальнолюдської, що виникає між людьми як носіями знань, моралі, етики, культури, трудового потенціалу. Слід підкреслити, що в умовах конкурентного середовища уявлення науковців про СТВ враховують переважно дві лінії поведінкової взаємодії людей у сфері праці – конкуренцію і співробітництво. Значна частина зарубіжних авторів вдається до розгляду моделі економічної поведінки, побудованої на принципах лідерства, конкуренції, максимізації корисності тощо [16].

Висновки. Безумовно, цінні для випадку продуктивної конкуренції, здатної привести до більшого ефекту, результати таких досліджень не завжди знаходять адекватне віддзеркалення на практиці (особливо на тлі конкуренції, яку назвемо нечесною, але яка виявилася досить поширеною). Тож доречно, на наш погляд, зосередити увагу на іншій моделі взаємодії – гармонійному співробітництві, що більш поширена в наукових працях з етики, психології, еволюційної теорії, й менше – у працях з економічних наук. Співробітництво такого змісту, можливо, має більше підстав для утвердження в СТВ. Йому, як нам видається, варто навіть відвести провідну роль у боротьбі за існування, якщо така боротьба стосується не окремих осіб, а спільнот, де виграв часто не за сильнішими і вправнішими, а за тими, хто здатен підтримувати один одного заради команди, колективу (на користь такої тези аргументом можна вважати, зокрема, «коаліційні баталії» у Верховній Раді). Така властивість має бути притаманною профспілкам, об'єднанням роботодавців, радам трудових колективів тощо, де головним принципом у взаємодії повинна стати не жорстка конкурентна боротьба, а співробітництво,

яке будується на гармонійному узгодженні інтересів у межах правового поля.

Література

1. Колот А. М. Соціально-трудова відносини: теорія і практика регулювання : монографія / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2003. – 230 с.
2. Бандур С. І. Стратегія забезпечення зайнятості населення Кіровоградської області в контексті переходу її економіки на модель інноваційного розвитку / С. І. Бандур // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету : Економічні науки. – Кіровоград : КНТУ. – 2006. – Вип. 8. – С. 3–7.
3. Економіка праці та соціально-трудова відносини : підручник / [А. М. Колот, О. А. Гришнова та ін.] ; за наук. ред. А. М. Колота. – К. : КНЕУ, 2009. – 711 с.
4. Мор Т. Утопия. Эпиграмм. История Ричарда III / Т. Мор; отв. ред. И. Н. Осинский. – М. : Ладомир; Наука, 1998. – 463 с.
5. Маркс К. Манифест Коммунистической партии : хрестоматия по обществоведению / К. Маркс, Ф. Энгельс. – М. : Политиздат, 1975. – С. 24–51.
6. Ленин В. И. Государство и революция : хрестоматия по обществоведению / В. И. Ленин. – М. : Политиздат, 1975. – С. 142–161.
7. Эмерсон Г. Двенадцать принципов производительности / Г. Эмерсон // Научная организация труда и управления ; пер. с англ. – М. : Экономика, 1965. – С. 265–306.
8. Мескон М. Х. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури ; пер. с англ. – М. : Дело, 1992. – 702 с.
9. Струмилин С. Г. Проблемы экономики труда / С. Г. Струмилин. – М. : Наука, 1982. – 471 с.
10. Эрхард Л. Благосостояние для всех / Л. Эрхард ; пер. с нем. – М. : Дело, 2001. – 352 с.
11. Shultz T. Human Capital: Policy Issues and Research Opportunities / T. Shultz // Human Resources: Fiftieth Anniversary Colloquium VI. – N.Y., 1975.
12. Беккер Г. Человеческий капитал / Г. Беккер // США: экономика, политика, идеология. – 1993. – № 11. – С. 109–119.
13. Маслоу А. Новые рубежи человеческой природы / А. Маслоу ; под ред Г. А. Балла ; пер. с англ. – М. : Смысл, 1999. – 425 с.
14. Економічна енциклопедія: у 3 т. Т. 1 / [редкол.: С. В. Мочерний (відпов. ред.) та ін.]. – К. : Академія, 2000. – 864 с.
15. Економіка труда: (социально-трудовые отношения) ; под ред. Н. А. Волгина, Ю. Г. Одегова. – М. : ЭКЗАМЕН, 2003. – 736 с.
16. Управление человеческими ресурсами ; под ред. М. Пула, М. Уорнера. – СПб. : Питер, 2002. – 1200 с.

Стаття надійшла до редакції 06.02.2013

References

1. Kolot, A. M. (2003). *Labor relations: theory and practice*. Kyiv: KNEU (in Ukr.).
2. Bandur, S. I. (2006). Strategy of Kirovograd region in the context of the transition of its economy on model of innovation. *Scientific works of the Kirovograd National Technical University: Economic science*, 8, 3-7 (in Ukr.).
3. Kolot, A. M., Grishnova, O. A. et al. (2009). *Labour Economics and social and labour relations*. Kyiv: KNEU (in Ukr.).
4. Mor, T. (1998). *Utopia Epigram. The history of Richard III*. Moscow: Ladomir (in Rus.).
5. Marx, K., & Engels, F. (1975). *The Manifesto of the Communist Party*. Moscow: International Publishers (in Rus.).
6. Lenin, V. I. (1975). *State and Revolution*. Moscow: International Publishers (in Rus.).
7. Emerson, G. (1965). Twelve principles of performance. (Trans. from Engl.). *Scientific Organization of Labour and Management* (pp. 265-306). Moscow: Nauka (in Rus.).
8. Meskon, M. H., Albert M., & Khedouri F. (1992). (Trans. from Engl.). *Management*. Moscow: Delo (in Rus.).
9. Strumilin, S. G. (1982). *The problem of labour economics*. Moscow: Nauka (in Rus.).
10. Erhard, L. (2001). *Welfare for all*. (Trans. from Engl.). Moscow: Delo (in Rus.).
11. Shultz, T. (1975). *Human Capital: Policy Issues and Research Opportunities*. In *Human Resources: Fiftieth Anniversary Colloquium VI*, 5. N.Y.
12. Becker, G. (1993). *Human capital. USA: economy, politics, ideology*, 11, 109-19.
13. Maslow, A. (1999). *The new frontiers of human nature*. (Trans. from Engl.). Moscow: The Meaning (in Rus.).
14. *Economic encyclopedia* (2000). In S. V. Mochernyi (Ed.). Kyiv: Academy (in Ukr.).
15. *Labour Economics (social-labour relations)*. (2003). In N. A. Volgin, & Yu. H. Odegov (Eds.). Moscow: EXAMINATION (in Rus.).
16. *Human resources management* (2002). In M. Pul, & M. Warner (Eds.). St. Petersburg: Piter (in Rus.).

Received 06.02.2013

Шановні колеги!

Повідомляємо Вам, що передплатити науковий журнал «Економічний часопис-XXI» на 2013 р. через редакцію можна з будь-якого місяця року