

УДК 331.108.24

**А. Ю. Шахно,***д. е. н., доцент кафедри економіки організації та управління підприємствами,  
Криворізький національний університет*

ORCID ID: 0000-0003-0718-0051

**К. О. Астаф'єва,***к. е. н., доцент кафедри економіки організації та управління підприємствами,  
Криворізький національний університет*

ORCID ID: 0000-0002-3418-7622

**Г. В. Темченко,***к. е. н., доцент кафедри економіки організації та управління підприємствами,  
Криворізький національний університет*

ORCID ID: 0000-0002-0703-5041

**О. М. Бондарчук,***к. т. н., доцент кафедри економіки організації та управління підприємствами,  
Криворізький національний університет*

ORCID ID: 0000-0001-9366-2019

DOI: 10.32702/2306-6806.2021.3.77

## МЕХАНІЗМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАСАД "ЛЮДИНОЦЕНТРИЧНОСТІ" У ПРОЦЕСІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

**A. Shakhno,***Doctor of Economic Sciences, Associate Professor, Department of economics,  
organization and management of enterprises, Kryvyi Rih National University***K. Astafieva,***PhD in Economics, Associate Professor, Department of economics,  
organization and management of enterprises, Kryvyi Rih National University***H. Temchenko,***PhD in Economics, Associate Professor, Department of economics,  
organization and management of enterprises, Kryvyi Rih National University***O. Bondarchuk,***PhD in Technical Sciences, Associate Professor, Department of economics,  
organization and management of enterprises, Kryvyi Rih National University*

### THE MECHANISM FOR ENSURING THE FOUNDATIONS OF "HUMAN-CENTRICITY" IN THE PROCESS OF THE ENTERPRISE PERSONNEL MANAGEMENT

*У статті виявлено, що на вітчизняних підприємствах за останні роки зростає показник плинності кадрів.*

*Встановлено, що не лише недостатній рівень заробітної плати є причиною звільнень з причин плинності. Зазначено, що однією із причин звільнень робітників є застаріла економічна модель, яка не враховує сучасні потреби особистості у розвитку, безпеці, здоров'ї та екології. Для забезпечення останнього у сучасній економічній теорії набувають популярності заходи щодо забезпечення засад "людиноцентричності" у економічних відносинах. У роботі проаналізовано сучасні економічні теорії та виявлено засади людиноцентричності. Розроблено основні напрями, які необхідно враховувати для відображення механізму забезпечення засад "людиноцентричності" на сучасних вітчизняних підприємствах. Окреслено необхідність розглядати чотири основні напрями механізму забезпечення засад "людиноцентричності": "Потреба у здоров'ї", "Потреба у забезпеченні стану безпеки", "Потреби у розвитку: інновації, кваліфікації, соціальному стані та інше", "Потреба у сприятливому екологічному середовищі".*

*The article reveals that the rate of staff turnover has been growing at domestic enterprises in recent years. It was found that not only the insufficient level of wages is the reason for layoffs for reasons of turnover. It is noted that one of the reasons for the layoffs of workers is an outdated economic model that does not take into account the modern needs of the individual in development, safety, health and the environment. To ensure the latter, measures to ensure the foundations of "human-centricity" in economic relations are gaining popularity in modern economic theory. The paper analyzes modern economic theories and reveals the foundations of human-centeredness, which are isolated from well-known economic theories and imply taking into account the basic needs of the individual in: physical and psychological health; professional qualifications of an individual and its growth over the years; development of the intellectual abilities of the individual; the formation of the cultural and moral level of the individual; realization of organizational and entrepreneurial abilities of the individual; increased mobility; constant growth of professional qualifications through self-development and self-education; in innovations and opportunities to use them; to occupy an influential position in society through career growth, political*

*activity or social status; favorable ecological environment and the individual's need for security: economic, informational, environmental, intellectual, cultural, energy and others. The main directions have been developed, which must be taken into account in order to display the mechanism for ensuring the foundations of "human-centricity" at modern domestic enterprises. The need to consider four main directions of the mechanism for ensuring the foundations of "human-centricity" was determined: "The need for health", "The need for ensuring the state of security", "The needs for development: innovation, qualifications, social status, etc.", "The need for a favorable ecological environment". These individual needs are a reflection of modern changes in the economic and social environment of the country and require further scientific substantiation.*

*Ключові слова: плинність кадрів, потреби особистості, людиноцентричність, підприємство, управління, людський капітал.*

*Key words: staff turnover, personal needs, human-centricity, enterprise, management, human capital.*

## ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Сучасна людина та її здібності, місце, яке вона займає у економічних відносинах, потенційні можливості та реальні дії стали предметом ретельного дослідження різноманітних теоретичних концепцій. За останні десять років економіка країни все більше занурюється до європейського економічного середовища, як з точки зору імпорту та експорту продукції, так і обміну технологіями, інноваціями і найголовніше — трудовими ресурсами. За останні три роки значно зростала кількість осіб, які залишають робоче місце на території України та прямують до країн із розвинутою економікою. Як наслідок, відтік працездатного, кваліфікованого населення. Найбільш гостро наведена проблема стоїть для промислових підприємств, на що вказує офіційна статистика.

За результатами 2018 р. на промислових підприємствах України було звільнено 577,9 тис осіб, а саме з причин плинності 92,26% від загальної чисельності. На рисунку 1 наведена порівняльна характеристика між обсягом прийнятих та звільнених осіб протягом 2018 р. Окремо зазначено кількість осіб, звільнених з причин плинності кадрів.

Відповідно до даних рис. 1 протягом 2018 р. прослідковується зростання кількості звільнених працівників с 123,9 тис. осіб до 148,9 тис. осіб. З причин плинності значення також зростає, як у абсолютних, так і відносних показниках.

А саме за результатами діяльності I кварталу було звільнено з причин плинності 105 тис. осіб, що складає 84,74% від загальної кількості звільнень. У II кварталі було звільнено на 23,61% осіб більше, ніж прийнято, а відсоток звільнених з причин плинності складає 82,04%. За результатами III кварталу було прийнято на роботу на промислові підприємства 136,5 тис. осіб, а звільнено 148,6 тис. осіб. У свою чергу з причин плинності звільнилось 129,7 тис. осіб, що на 1,3 тис. осіб більше, ніж у попередньому році.

Лише за результатами діяльності IV кварталу прослідковується перевищення кількості прийнятих осіб над звільненими на 1,6 тис. осіб., також знижується кількість звільнень за власним бажанням та порушення трудової дисципліни на 4,2% відносно III кварталу.

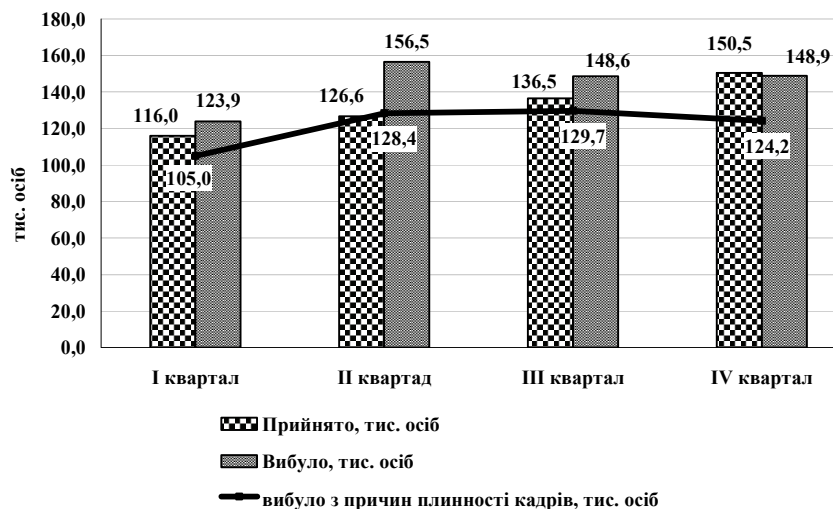
Наступним кроком розглянемо статистику звільнень працівників за видами промислової діяльності. Необхідно зазначити, що саме на добувну промисловість і розроблення кар'єрів припадає 5,85%, а на переробну — 72,09% від загальної чисельності звільнених осіб з причин плинності [4].

У таблиці 1 було проаналізовано обсяги звільнення працівників за результатами першого та другого кварталів за 2018—2019 рр. У I кварталі 2018 р. на підприємствах добувної промисловості і розроблення кар'єрів було звільнено 10,2 тис. осіб, з яких 67,64% —

з причин плинності кадрів. У порівнянні із аналогічним періодом 2019 р., наведений показник знижується на 0,9 тис. осіб, але питома вага звільнених з причин плинності зростає до 74,19%.

На підприємствах переробної промисловості у 2018 р. має місце подібна тенденція, але кількість звільнених осіб з причин плинності вище та складає 87,91% від загальної кількості звільнених. У 2019 р. за той самий період ситуація погіршується, а саме було звільнено 108,5 тис. осіб, з яких з причин плинності -99,2 тис. осіб, що складає 91,68%.

Загалом, у порівнянні за I квартал 2018—2019 рр. відбувається збільшення кількості звільнених осіб з причин плинності у переробній промисловості на 12,5 тис. осіб, що є негативним явищем. Водночас аналогічний показник за добувною промисловістю і переробленням кар'єрів знижується на 8,82%, що є позитивним явищем, так як вказує на зниження темпів плинності кадрів. Така ситуація обумовлена зростанням заробітної плати на видобувних підприємствах. Наприклад, за останній рік на ПАТ "Криворізький залізорудний комбінат" рівень заробітної плати зріс у середньому на 23%, разом з тим зростання обсягу звільнених працівників з причин плинності складає 26,9% [7]. Розглядаючи у порівнянні результати II кварталу, зазначимо, що кількість звільнених осіб у добувній промисловості і розробленні кар'єрів за 2018—2019 рр. зростає на 0,4 тис. осіб, разом з тим кількість осіб, які звільнились з причин плинності, знижується з 7,9 тис. осіб до 7,5 тис. осіб. Значно гірше ситуація спостерігається за переробною промисловістю, а саме відбувається стрімке зростання кількості звільнень з причин плинності. За результатами II кварталу 2019 р. було звільнено з причин плинності 106,4 тис. осіб, що на 10,6 тис. осіб більше протягом аналогічного



**Рис. 1. Інформація стосовно кількості прийнятих та звільнених працівників на підприємствах України у розрізі плинності кадрів за 2018 р.**

Джерело: [www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua)

Таблиця 1. Статистика за звільненням працівників за видами діяльності

Вид діяльності	Звільнено, тис. осіб				Абсолютне відхилення, тис. осіб		Відносне відхилення, %	
	I квартал		II квартал		I квартал	II квартал	I квартал	II квартал
	2018 р.	2019 р.	2018 р.	2019 р.	2019/2018		2019/2018	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Добувна промисловість і розроблення кар'єрів	10,2	9,3	10,7	11,1	-0,90	0,40	-8,82	3,74
з них із причин плінності кадрів	6,9	6,9	7,9	7,5	0,00	-0,40	0,00	-5,06
Переробна промисловість	96	108,5	106,2	117,3	12,50	11,10	13,02	10,45
з них із причин плінності кадрів	84,4	99,2	95,8	106,4	14,80	10,60	17,54	11,06

періоду попереднього року. Отже, нарощуються темпи зростання звільнень працівників за власним бажанням та за порушення трудової дисципліни.

**АНАЛІЗ ОСНОВНИХ ДЖЕРЕЛ ТА ПУБЛІКАЦІЙ**

Вище наведене ставить перед нами низку питань стосовно існування негативної тенденції, щодо звільнення працівників з причин плінності. Відповідь начебто знаходиться на поверхні, а саме — низький рівень заробітної плати. Звісно, обсяг заробітної плати є доволі вагомим критерієм, але треба також враховувати важкі та незадовільні умови праці, забруднення навколишнього середовища, відсутність ефективною системи мотивації кадрів та інше.

Питанням вивчення причин плінності кадрів присвячено низку робіт вітчизняних та зарубіжних економістів, а саме Fisher B. (1917), Douglas P. H. (1918), Mobley W. H., Griffith R. W., Hand H. H., Meglino B. M. (1979), Huselid M. A. (1995), Ingersoll R. (2001), Brown S., Garino G., Martin C. (2009), Iveta Ozolina-Ozola (2014).

У роботах дослідників Park H. Y., Ofori-Dankwa J. та Bishop D. R. (1994) окреслено, що на динаміку плінності кадрів вагомий вплив має справедливий рівень заробітної плати. Разом з тим, для підвищення продуктивності праці та зниження витрат на управління персоналом важливим є використання сучасних підходів до комплексного управління трудовими ресурсами підприємства [12]. Дослідник Дмитренко Г.А. (2015) пропонує використовувати людиноцентричний метод управління персоналом у системі державного управління, який передбачає створення культури взаємоповаги та підтримки у колективі при сильнодіючій мотивації [13]. Розглядаючи наведений підхід з точки зору сучасного промислового підприємства, яке є містоутворюючим та виконує низку соціальних функцій, важливо окреслити основні можливі засади "людиноцентричності".

**ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ**

На сьогодні більшість великих промислових підприємств було побудовано у радянські часи та десятиліттями працювали в умовах планової економіки. Організація праці, структура управління підрозділами, адміністрування, загалом всі бізнес-процеси було побудовано на засадах відсутності будь-якої конкуренції. Тому сучасне підприємство повинно бути конкурентоспроможним, як на ринках реалізації товарів або послуг, так і на ринку трудових ресурсів. Конкурентоспроможне підприємство повинно окрему увагу приділяти формуванню позитивного уявлення про себе у здобувачів різних професій. Це дозволить підвищити ефективність управління персоналом підприємства.

Для забезпечення останнього у сучасній економічній літературі набуває популярності людиноцентрична концепція у економічній теорії. Її вираження можна спостерігати починаючи із 1910 р. та по сьогоднішній день у роботах видатних економістів світу. Велика кількість

економічних теорій набули свого розвитку у різні часи еволюції економічної свідомості та у ХХІ ст. на перший план виходить саме людина як особистість.

Дослідники, провідні економісти світу детально розглядають економічні теорії з точки зору морального стану особистості та відкритості її до економічних змін у рамках економічної вигоди. Новий підхід до виявлення економічної ролі особистості у світовій економіці передбачає її інформативність, високий рівень освіти, різноманітність інтересів, а отже, і динаміку потреб. Тому на перший план виходять саме потреби людини.

Неправильно казати, що поняття "людиноцентричності" на сьогодні є новою хвилею економічної думки. Великий досвід організації економічних процесів, який виражений у різних економічних теоріях, натякає на засади людиноцентричності. Тому з метою виявлення останніх, пропонуємо проаналізувати провідні течії економічної думки.

Почнемо дослідження з теорії людського капіталу (1960 р.). Остання отримала розвиток завдяки роботам економістів S. Becker [1], Д. Мінцера, Т. Шульца [2], Б. Вейберда, Б. Хансена, А. Колот, L. Yuheng [16], А.І. Федулова, А.Ю. Присяжнюк [17], С.В. Якімчук [20] та інші. У розрізі інтелектуального капіталу, наведемо питання висвітлюється у роботі дослідників L.L. Carrillo, C.L. Navarro, T.P. Bergamin [18], M.J. Hashim, I. Osman, S. Alhabshi [19]. Її сутність полягає у тому, що під людським капіталом необхідно розуміти "це феномен, який не є продуктом виключно свідомого вибору працівника чи наміру роботодавця, а, окрім іншого, є результатом впливу різноманітних обставин на сферу соціально-трудо-вих відносин" [3, с. 106]. При детальному розгляді сутності теорії людського капіталу виявлено, що останній складається із окремих складових, які включають у себе всі здібності та потенціал людини. В свою чергу це розглядається з точки зору здатності людини виконати поставлені перед нею завдання та генерувати дохід. Але в умовах сучасного динамічного розвитку економіки, разом із реалізацією потенціалу виникають додаткові потреби. В свою чергу засади людиноцентричності вказують на необхідність задовольняти ці потреби. Отже, орієнтуючись на теорію людського капіталу, до засад "людиноцентричності" можна віднести: потребу у фізичному і психологічному здоров'ї, потребу у професійній кваліфікації особистості та її приріст протягом років, потребу у розвитку інтелектуальних здібностей особистості, потребу у формуванні культурно-морального рівня особистості, потребу у реалізації організаційно-підприємницьких здібностей особистості.

Наступною розглянемо теорію потенціалу праці, прихильниками якої є дослідники М. Крощенко, М. Шестаков, А. Низова, А.І. Бойко та інші. Теорія передбачає "розвинену в даному суспільстві сукупність демографічних, соціальних і духовних характеристик і якостей працездатного населення, які втілені або можуть бути втілені в рамках і за допомогою існуючої в суспільстві

системи відносин щодо участі в процесі праці і суспільної діяльності" [4]. У роботі "A new Human-centric Factory Model" окреслено, що сучасне підприємство повинно враховувати інноваційні, людиноцентричні підходи при створенні робочого місця [14]. Що дозволить забезпечити високу продуктивність та вдовolenість працівників умовами праці.

Розглядаючи теорію з точки зору засад людиноцентричності, теорія потенціалу праці повинна враховувати потреби особистості у постійному зростанні професійної кваліфікації особи шляхом саморозвитку та самоосвіти. При цьому суспільство повинно надавати цю можливість незалежно від зовнішнього та внутрішнього середовища існування особи.

Теорія економічного розвитку, яку започаткував американський дослідник J. Schumpeter у 1908 р. із публікацією праці "Сутність та основи змісту теоретичної політекономії" у якій обговорювались питання господарського досвіду підприємств 1905 р. під час економічної кризи [5]. Із часом наведена теорія змінювалась та набула наступного тлумачення із урахуванням інноваційного розвитку "інноваційний тип економічного зростання передбачає максимальну ступінь реалізації корисного потенціалу, яким володіє економіка, і в першу чергу здібностей і знань людини" [6].

Інвестиції у інноваційні підходи щодо розвитку трудового потенціалу стають одним із найголовніших показників розвинутої економіки. Наведена умова відображена у теорії економічного росту. Дослідник Л.А. Лавров відмічає, що "інноваційний тип економічного зростання передбачає максимальну ступінь реалізації корисного потенціалу, яким володіє економіка, і в першу чергу здібностей і знань людини" [7].

Вираження людиноцентричності у наведеній вище теорії можна побачити у потребах особистості в інноваціях та можливості ними користуватися. Запровадження сучасного інноваційного підходу шляхом спрощення бюрократичних механізмів. Також надання особі можливості вільно користуватися інноваційними технологіями через державне регулювання їх розвитку.

Теорія постіндустріального суспільства набула розвитку у 1960-х рр. Головною відмінністю наведеної теорії від існуючих є те, що окреслюються творчі здібності суспільства, тобто якісні показники інтелектуальної діяльності, які виражаються у розвитку комунікацій. Останні лягли в основу сучасної структури економічних відносин, науки, освіти, культури та, звісно, промисловості та сільського господарства [8]. Авторський колектив G.B. Kleiner, M.A. Rybachuk, D.V. Ushakov, відмічає, що теорія постіндустріального суспільства говорить: прагнення людини до економічних благ замінено на намагання зайняти більш вагоме становище у суспільстві [15]. В свою чергу засади людиноцентричної моделі економіки виражаються у потребі займати впливове становище у суспільстві шляхом кар'єрного зростання, політичної активності або соціального статусу.

Окремої уваги заслуговує теорія сталого розвитку, яка виникла та розвивається як альтернатива необмеженому економічному зростанню. За останні десятиліття світ потерпає від екологічних проблем, тому теорія сталого розвитку передбачає формування "екологічної свідомості людини" на основі набутої екологічної освіти [9]. Тому під сталим розвитком необхідно розуміти модель соціально-економічного життя суспільства, при реалізації якої задоволення життєвих потреб нинішнього покоління людей досягається без позбавлення такої можливості майбутніх поколінь [10].

Наведена теорія є однією із найважливіших на сьогодні, бо зачіпає екологічне питання. Засади людиноцентричності проявляються через потребу у сприятливому екологічному середовищі, що не може визивати

**Таблиця 2. Засади людиноцентричності у існуючих економічних теоріях**

Економічні теорії	Засади людиноцентричної моделі економіки
1	2
Теорія людського капіталу	Потреба у фізичному і психологічному здоров'ї; потреба у професійній кваліфікації особистості та її прирості протягом років; потреба у розвитку інтелектуальних здібностей особистості; потреба у формуванні культурно-морального рівня особистості; потреба у реалізації організаційно-підприємницьких здібностей особистості; потреба у підвищенні мобільності
Теорія потенціалу праці	Потреба особистості у постійному зростанню професійної кваліфікації шляхом саморозвитку та самоосвіти
Теорія економічного розвитку	Потреба особистості в інноваціях та можливості користуватися ними
Теорія постіндустріального суспільства	Потреба особистості займати впливове становище у суспільстві шляхом кар'єрного зростання, політичної активності або соціального статусу
Теорія сталого розвитку	Потреба у сприятливому екологічному середовищі
Теорія безпеки	Потреба особистості у безпеці: економічній, інформаційній, екологічній, інтелектуальній, культурній, енергетичній та іншій

сумнівів, адже рівень забруднення навколишнього середовища напряму впливає на фізичний стан особистості.

Однією із новітніх теорій є теорія економічної безпеки. Остання полягає у економічній безпеці особистості, яка створює умови для збільшення якості та рівня життя. Дотепер сформувалися різні варіації на предмет класифікації безпеки особистості [11]. До них необхідно віднести: безпеку здоров'я, економічну безпеку, інтелектуальну безпеку, культурну безпеку, соціальну безпеку. Окреслюючи засади людиноцентричності, зазначимо, що поняття "безпеки" передбачає, по-перше, виявлення загроз безпеці, тобто причину розглядати наведені питання; по-друге, це розробка заходів щодо їх нейтралізації. Отже, засади людиноцентричності проявляються у потребі особистості в забезпеченні стану безпеки. Останнє передбачає виокремлення потреб у економічній, фізичній, інформаційній, екологічній, інтелектуальній, культурній, енергетичній та іншій безпеці.

## ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

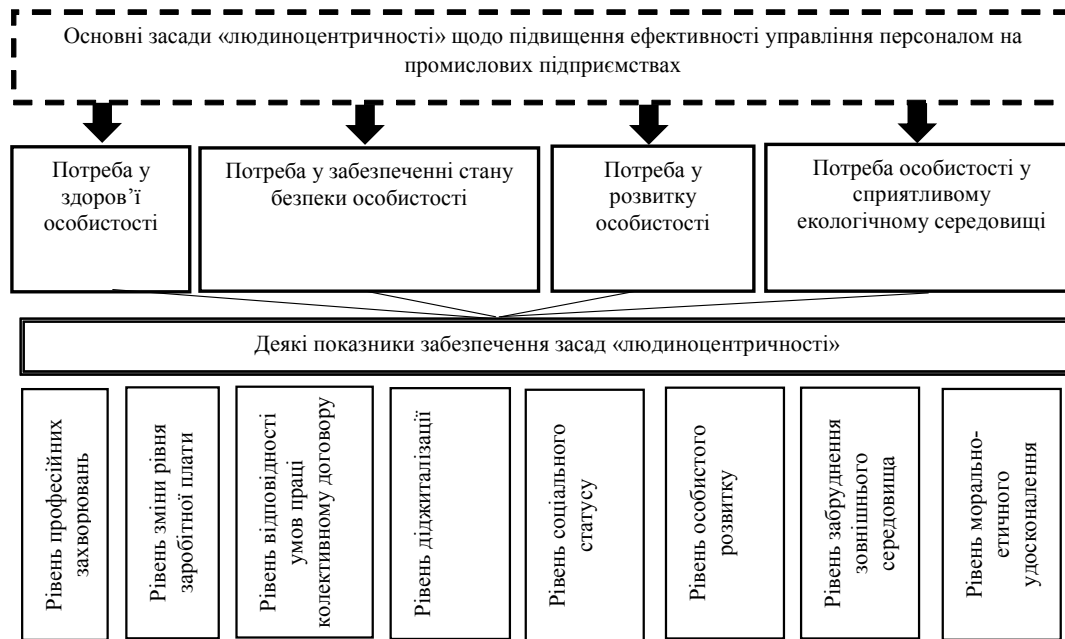
Отже, відповідно до вищевикладеного, можна сформулювати засади людиноцентричності, які зустрічаються в існуючих економічних теоріях (табл. 2). На основі цих засад доцільно розробляти напрями забезпечення "людиноцентричності" для підвищення ефективності управління персоналом на вітчизняних підприємствах.

У таблиці 2 наведено засади, які виражені у потребах особистості. У зв'язку з цим можна розробити механізм, який дозволить забезпечити засади "людиноцентричності". В свою чергу наведене дозволить підвищити ефективність управління персоналом на промислових підприємствах.

Наступним кроком розглянемо можливість розробки механізму забезпечення засад людиноцентричності на промислових підприємствах. Останнє доцільно виконувати із урахуванням вище наведених засад людиноцентричності.

А саме необхідно розглядати чотири основні напрями (рис. 2): "Потреба у здоров'ї", "Потреба у забезпеченні стану безпеки", "Потреби у розвитку: інновації, кваліфікації, соціальному стані та інше", "Потреба у сприятливому екологічному середовищі".

Розглянемо їх більш детально. "Потреба особистості у здоров'ї" передбачає два напрями, а саме забезпечення фізичного та психологічного здоров'я особис-



**Рис. 2. Механізм забезпечення засад "людиноцентричності" у процесі управління персоналом промислового підприємства**

Джерело: авторська розробка.

тості. Під фізичним здоров'ям розуміється інтегрована оцінка стану особистості, яка включає в себе відсутність дефектів розвитку, захворювань, стійкість від вірусних захворювань, працездатність при несприятливих змінах зовнішнього середовища, тобто адаптаційні (приспосувальні) можливості організму.

Психологічне здоров'я передбачає стан благополуччя, при якому людина у змозі реалізувати свій потенціал, справлятися із щоденним стресом, ефективно працювати, а також вносити позитивний вклад у розвиток суспільства. З точки зору промислових підприємств, потреба особи у здоров'ї забезпечується зниженням обсягу професійних захворювань.

"Потреба у забезпеченні стану безпеки" враховує дослідження всіх напрямків життя сучасної особистості, як з точки зору робочого місця, так і ролі держави. Розглядаючи питання безпеки, необхідно зазначити, що деякі її складові необхідно розглядати з позиції державного управління та виконання конституційних засад. В свою чергу потребу у забезпеченні стану безпеки доцільно розглядати за наступним складовими: економічна, енергетична, фізична, екологічна, правова, інформаційна, безпека розвитку, моральна, духовна, безпека праці та інші види безпеки.

Наприклад, розглядаючи "економічну безпеку особистості", доцільно зосередитися саме на місці роботи особи, на рівні заробітної плати та її зростанні протягом останніх трьох років. Окрему увагу приділити вчасності її виплати та правильності розрахунку. Правову безпеку особистості необхідно розглядати із точки зору відповідності умов праці із пунктами колективному договору.

Окрему увагу необхідно приділити "потребі у розвитку", яка включає необхідність забезпечення прогресу у сферах інновації, діджиталізації, кваліфікації, соціальному стані. Також приділяти увагу "потребі у розвитку особистості" з точки зору морально-культурної освіти, а саме адаптації до сучасної глобалізації.

"Потреба у забезпеченні сприятливого екологічного середовища" обумовлена стрімким забрудненням планети відходами життєдіяльності людини, викидами промислових підприємств та необхідності застосування різноманітних дій щодо зниження темпів погіршення екологічного стану.

Наведені потреби особистості виникають у суспільстві під впливом сучасних економічних та соціальних тенденцій. В свою чергу підприємство, яке прагне

збільшення ефективності праці у розрізі зниження плінності кадрів, повинно забезпечувати задоволення наведених потреб. Зрозуміло, що роботодавець не в змозі задовольнити всі перераховані потреби. Деякі з них, згідно з законодавством, є обов'язками держави. Водночас у подальших дослідженнях доцільно розробити окремі критерії, які дозволять виявляти засади людиноцентричності на вітчизняних підприємствах.

### ВИСНОВОК

Протягом дослідження виявлено проблему зростання чисельності звільнення працівників на великих промислових підприємствах з причин плінності кадрів. Окреслено, що зростання звільнень обумовлено не тільки недостатнім рівнем заробітної плати, а і застарілою економічною моделлю. Зазначено, що у сучасних економічних теоріях набуває популярності людиноцентрична модель економіки. Для виявлення ознак останньої проаналізовано сучасні економічні теорії та приведено основні засади людиноцентричності.

Запропоновано механізм забезпечення засад "людиноцентричності" у сучасних економічних моделях управління виробничими підприємствами. Останній передбачає відображення низки потреб особистості, а саме: "Потребу у здоров'ї", "Потребу у забезпеченні стану безпеки", "Потребу у розвитку: інновації, кваліфікації, соціальному стані та інше", "Потребу у сприятливому екологічному середовищі". У наступних дослідженнях заплановано надати більш детальну характеристику механізму забезпечення засад "людиноцентричності", а також розробити методiku аналізу ефективності його імплементації.

### Література:

1. Gary S. Becker. Human Capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education / Becker G. S. // The University of Chicago Press: Chicago and London. 1993. 390 p.
2. Савельєва С.В. Роль человеческого капитала в современной рыночной экономике: автореф. дис. ... к. э. н. 08.00.01. Самара, 2009. 22 с.
3. Мельничук Д.П. Людський капітал: пріоритети модернізації суспільства у контексті поліпшення якості життя населення: монографія. Житомир: Полісся. 2016. 106 с. URL: [https://www.idss.org.ua/monografii/2015\\_Melnichuk.pdf](https://www.idss.org.ua/monografii/2015_Melnichuk.pdf) (дата звернення 15 січня 2020 р.).

4. Рух кадрів за видами економічної діяльності за квартал // Державна служба статистики України: веб-сайт. URL: [http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2017/gdn/rkd/rkd\\_ek/rkd\\_ek\\_u.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2017/gdn/rkd/rkd_ek/rkd_ek_u.htm) (дата звернення 12 січня 2020 р.).

5. Schumpeter J. Теория экономического развития / пер. с нім. В. С. Автономава. Москва: Директмедиа Паблш, 1982. 455 с.

6. Лаврова Л.А. Экономический рост и роль в нем человеческого капитала: автореф. дис... к. э. н. 08.00.01. Омск. 2007. 20 с.

7. Зміна середньорічної заробітної плати робітників ПАТ "КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ" [Електронний ресурс]. Шахтар Кривбасу. 2019. № 39—40, 2. URL: [www.krruda.dp.ua](http://www.krruda.dp.ua) (дата звернення 25 січня 2020 р.).

8. Бондаренко Г.И. Человеческий капитал: взаимодействие социальных институтов, власти и бизнеса в условиях трансформирования российского общества: дис. ... д-ра соц. наук 22.00.03. Уфа, 2006. 490 с.

9. Гафьятова Т.П. Человеческий капитал в экологическом измерении. Проблемы современной экономики. 2003. № 3/4 (7/8). URL: <http://www.m-economy.ru/art.php?nArtId=332> (дата звернення 25 січня 2020 р.).

10. Хильчевская Р.И., Сафонов П.И. Проблемы устойчивого развития экологической экономики и их решение в России. Russian Chemical Community. 1994. URL: [http://www.metal-profi.ru/library/problemi\\_ystoich.htm](http://www.metal-profi.ru/library/problemi_ystoich.htm) (дата звернення 25 січня 2020 р.).

11. Киселева Л.С. Человекоцентричность, верховенство прав и свобод личности. ЭТАП: экономическая теория, анализ, практика. 2015. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/chelovekotsentricheskie-kontseptsii-v-ekonomicheskoy-teorii-sovremennye-tendentsii> (дата звернення 30 січня 2020 р.).

12. Park H.Y., Ofori-Dankwa J. & Bishop D.R. Organizational and environmental determinants of functional and dysfunctional turnover: Practical and research implications. Human Relations. 1994. 47 (3). P. 353—366.

13. Дмитренко Г. А. Формування інноваційної системи людиноцентричного управління персоналом в державних структурах. Економіка та держава. 2015. № 10. С. 15—20.

14. Gokan M., Marco T., Andrea B., Omid M., Annarita M., Bojan S. A new Human-centric Factory Model. Procedia CIRP. 2015. Vol. 26. P.103—108.

15. Kleiner G.B., Rybachuk M.A., Ushakov D.V. Psychological factors of economic behavior: A systemic view. Terra Economicus. 2018. Vol. 16, № 1. P. 20—36. DOI: 10.23683 / 2073-6606-2018-16-1-20-36

16. Yiheng L., Xun W., Hans W., Yansui L. Physical Capital, Human Capital, and Social Capital: The Changing Roles in China's Economic Growth. Growth and change. 2014. DOI: 10.1111 / grow.12084

17. Федулова Л.І., Присяжнюк А.Ю. Людський інноваційний фактор у соціально-економічному розвитку України: Міжнародний вимір. Економічний часопис-XXI. 2015. № 1—2 (1). С. 15—19.

18. Carrillo L.L., Navarro C.L., Bergamin T.P. Intellectual capital and entrepreneurial capital as driver forces of regional growth. Cuadernos de economia. 2017. Vol. 40, № 114. P. 223—235.

19. Hashim M.J., Osman I., Alhabshi S. Effect of Intellectual Capital on Organizational Performance. Social and Behavioral Sciences. 2015. Vol. 211. P. 207—214.

20. Якімчук С.В. Розвиток людського капіталу: регіональний аспект. Економічний часопис-XXI 2015. № 1—2 (1). С. 20—23.

## References:

1. Becker, G. S. (1993), Human Capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education, The University of Chicago Press, Chicago and London.

2. Savel'eva, S. V. (2009), "The role of human capital in a modern market economy", Ph.D. Thesis, Economy, Samara, Russia.

3. Melnichuk, D. P. (2016), "Human capital: the priorities of modernization of the suspension in the context of polishing the quality of life of the population", Pol'ssya, Zhitomir, Ukraine, available at: [https://www.idss.org.ua/monografii/2015\\_Melnichuk.pdf](https://www.idss.org.ua/monografii/2015_Melnichuk.pdf) (Accessed 15 January 2020).

4. State statistics service of Ukraine (2019), "Personnel movement for the types of economic performance for the quarter", available at: [http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2017/gdn/rkd/rkd\\_ek/rkd\\_ek\\_u.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2017/gdn/rkd/rkd_ek/rkd_ek_u.htm) (Accessed 12 January 2020).

5. Schumpeter, J. (1982), Teorija jekonomicheskogo razvitija [Economic development theory], Direktmedia Publish, Moscow, Russia.

6. Lavrova, L. A. (2007), "Economic growth and the role of human capital in it", Ph.D. Thesis, Economy, Omsk, Russia.

7. Shakhtar Krivbasu (2019), "Change in the average annual salary of employees of PJSC "KRIVBASZALIZRUDKOM", Shakhtar Krivbasu, vol. 39—40, available at: [www.krruda.dp.ua](http://www.krruda.dp.ua) (Accessed 25 January 2020).

8. Bondarenko, G. I. (2006), "Human Capital: Interaction of Social Institutions, Government and Business in the Context of Transformation of Russian Society". Ph.D. Thesis, Sociology, Ufa, Russia.

9. Gafiyatova, T. P. (2003) "Human capital in the environmental dimension", Problemy sovremennoy ekonomiki, vol. 3/4 (7/8), available at: <http://www.m-economy.ru/art.php?nArtId=332> (Accessed 25 January 2020).

10. Khil'chevskaya, R. I. and Safonov, P. I. (1994), "Problems of sustainable development of the ecological economy and their solution in Russia", Russian Chemical Community, available at: [http://www.metal-profi.ru/library/problemi\\_ystoich.htm](http://www.metal-profi.ru/library/problemi_ystoich.htm) (Accessed 25 January 2020).

11. Kiseleva, L. S. (2015), "Human-centeredness, the supremacy of the rights and freedoms of the individual. STAGE: economic theory, analysis, practice", available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/chelovekotsentricheskie-kontseptsii-v-ekonomicheskoy-teorii-sovremennye-tendentsii> (Accessed 30 January 2020).

12. Park, H. Y. Ofori-Dankwa, J. and Bishop, D. R. (1994), "Organizational and environmental determinants of functional and dysfunctional turnover: Practical and research implications", Human Relations, vol. 47 (3), pp. 353—366.

13. Dmitrenko, G. A. (2015), "Formation of an innovative system and people-centered personnel management in state structures". Ekonomika ta derzhava, vol. 10, pp. 15—20.

14. Gokan, M. Marco, T. Andrea, B. Omid, M. Annarita, M. and Bojan, S. (2015), "A new Human-centric Factory Model", Procedia CIRP, vol. 26, pp.103—108.

15. Kleiner, G. B. Rybachuk, M. A. and Ushakov, D. V. (2018), "Psychological factors of economic behavior: A systemic view", Terra Economicus, vol. 16, no. 1, pp. 20—36. DOI: 10.23683 / 2073-6606-2018-16-1-20-36

16. Yiheng, L. Xun, W. Hans, W. and Yansui, L. (2014), "Physical Capital, Human Capital, and Social Capital: The Changing Roles in China's Economic Growth", Growth and change, vol. 46 (1), pp. 133—149. DOI: 10.1111 / grow.12084

17. Fedulova, L. I. and Prisyazhnyuk, A. Yu. (2015), "The human innovation factor in the social and economic development of Ukraine: International dimension", Ekonomichnyi chasopis — XXI, vol. 1—2 (1), pp. 15—19.

18. Carrillo, L. L. Navarro, C. L. and Bergamin, T. P. (2017), "Intellectual capital and entrepreneurial capital as driver forces of regional growth", Cuadernos de economia, vol. 40, no. 114, pp. 223—235.

19. Hashim, M. J. Osman, I. and Alhabshi, S. (2015), "Effect of Intellectual Capital on Organizational Performance", Social and Behavioral Sciences, vol. 211, pp. 207—214.

20. Yakimchuk, S. V. (2015), "Development of human capital: regional aspect", Ekonomichnyi chasopis — XXI, vol. 1—2 (1), pp. 20—23.

Стаття надійшла до редакції 14.03.2021 р.