

DOI: [https://doi.org/10.24144/2409-6857.2025.1\(65\).105-109](https://doi.org/10.24144/2409-6857.2025.1(65).105-109)
УДК 330.1

Кубіній Н.Ю., George Eisen, Кубіній В.В., Сипливий А.О.

HR-ЕКОНОМІКА: МЕТОДОЛОГІЧНІ ПИТАННЯ

Стаття містить результати вирішення мети – обґрунтування доцільності визначення методологічних засад економіки людських ресурсів. Виділені закони, котрі діють, як в економіці в цілому, так й в межах HR економіки, окреслені імперативи та функції HR економіки. Запропоноване категоріальне визначення HR економіки, котре розкриває зміст, закони, імперативи, функції та цілі економіки трудових ресурсів. Ключові слова: HR економіка, HRM, трудові ресурси, конкурентоспроможність, економічний розвиток, закони, принципи, функції.

Постановка проблеми. Людські ресурси відіграють велику роль, як на рівні країни, так й в окремих організаціях. Що стосується національної економіки, «human resource is important for a country as they can help a country meet its needs and help in its economic growth. Human beings are the most important resource of a country because they can use their intelligence and ability to exploit other resources such as land minerals and water in the best possible way» [5]. (Людські ресурси важливі для країни, внаслідок того, що вони можуть допомогти країні задовольнити її потреби та сприяти її економічному зростанню. Люди є найважливішим ресурсом країни, тому що вони можуть використовувати свій інтелект і здібності для найкращого використання інших ресурсів, таких як земляні корисні копалини та вода. – пер. авторів).

Як відмічає The Economic Times, «human resources (HR) is the part of an organization that is in charge of finding, vetting, hiring, and training job candidates, as well as running benefit programmers for employees. In the 21st century, HR is an important part of helping businesses adapt to a quickly changing business environment» [4].

© **Кубіній Н.Ю.**, проф. кафедри економіки, підприємництва та торгівлі ДВНЗ «Ужгородський національний університет», Україна

George Eisen, Dr., Professor and International Author, Global Education Consulting, CEO, USA

Кубіній В.В., к.е.н., доцент кафедри економіки, підприємництва та торгівлі ДВНЗ «Ужгородський національний університет», Україна

Сипливий А.О., аспірант кафедри економіки, підприємництва та торгівлі ДВНЗ «Ужгородський національний університет», Україна

(Людські ресурси (HR) — це частина організації, яка відповідає за пошук, перевірку, найм і навчання кандидатів на роботі, а також за програмування пільг для працівників. У 21 столітті HR є важливою частиною допомоги підприємствам адаптуватися до швидко мінливого бізнес-середовища – пер. авторів). Трудові ресурси мають потенціал, тобто певну силу, а «трудова потенціал підприємства, регіону чи країни складається з потенціалів індивідуумів, сукупні якості яких та цілеспрямована спільна активність визначає саме можливості регіону чи країни забезпечувати їх розвиток» [11].

Людські ресурси забезпечують випереджальний розвиток економічної системи, її стійкість на основі узгодження інтересів та взаємодії економіки, екології, суспільства. Вважається, що «сучасні процеси у світовій економіці вказують на розширення ролі трудових ресурсів, як визначального фактора у формуванні міжнародної конкурентоспроможності» [12].

Дослідження економічного контенту людських ресурсів викликає доцільність окреслення економіки людських ресурсів (HR - економіки), визначення її закономірностей та принципів, її впливу на HR-менеджмент, що обумовлює актуальність даної публікації.

Огляд останніх досліджень та публікацій. Дослідження останнім часом проводяться головним чином у двох напрямках: сутності трудових ресурсів та вивчення управління трудовими ресурсами (HR- менеджмент).

Н.Бочарова та І.Яровий приділяють увагу мультикультурності, стверджуючи, що «мультикультурні людські ресурси сприяють інноваційності, креативності та забезпечують організації конкурентні переваги» [6]. Е. Kazachenko доводить, що трудові ресурси «вважаються ключовим активом» [1]. Значення трудових ресурсів як фактору стратегічної конкурентоспроможності розкрито у наших

попередніх дослідженнях з позиції «суб'єктно-об'єктного підходу» до управління трудовими ресурсами [9]. У співавторстві з В.Мікловдою та ін. доведено, що продуктивність праці як оціночний показник трудових ресурсів дозволяє охарактеризувати «рейтинг конкурентоспроможності країни» [10]. Показана у попередніх працях роль трудових ресурсів в «інтенціональній економіці» [7], [8], що дозволяє виявити роль намірів у досягненні заданих економічних цілей.

Що стосується управління, «human resource management (HRM) refers to the policies, practices, and systems that influence employees' behavior, attitudes, and performance» [2]. (Управління людськими ресурсами (HRM) відноситься до політики, практики та систем, які впливають на поведінку, ставлення та продуктивність працівників – пер.авторів).

Разом з тим, нерозкритим проблемним питанням залишається окреслення теоретичних засад саме HR-економіки з її закономірностями та імперативами дії.

Метою даної публікації є дослідження законів, імперативів та функцій HR-економіки, на основі чого обґрунтування її категоріального наповнення.

Результати дослідження. Економіка – це складна система, котра складається з багатьох підсистем й проявляється та функціонує в різних іпостасях, що передбачає полі варіантність підходів до розгляду її сутності. Існує широке коло теорій та концепцій економіки, серед яких найбільш розповсюдженим є пов'язання її, економіки, сутності, з етимологією терміну. Відомо, що слово економіка походить від грецького *οἰκονομία*, що у перекладі означає искусство ведення домашнього господарства. У рамках цієї точки зору та теоретичного продовження економіку представляють як суспільну науку, котра вивчає закономірності, принципи, особливості, функції та процеси, що відбуваються у господарстві, але вже на рівні підприємства, регіону, країни ..., тобто у сфері виробництва, розподілу, обміну та споживання товарів й послуг.

Другою прийнятою в науковому товаристві точкою зору на сутність економіки можливо виділити підхід, при якому економіка відображає взаємовідносини людей в процесі виробництва матеріальних або нематеріальних благ. Розглядаючи економіку в даному ракурсі, наголос робиться на питаннях власності, розподілу доходів, інтересах та способах їх реалізації різними акторами економічної процесу.

Не ставлячи за мету зробити огляд всіх позицій щодо сутності економіки, зупинимось ще на одному. Вчені університету Буффало (США) концентрують увагу на ресурсному аспекті економіки, стверджуючи, що «economics is the study of scarcity and its implications for the use of resources, production of goods and services, growth of production and welfare over time, and a great variety of other complex issues of vital concern to society» [3]. (Економіка — це дослідження дефіциту та його наслідків для використання ресурсів, виробництва товарів і послуг, зростання виробництва та добробуту з часом, а також великого розмаїття інших складних питань, які мають важливе значення для суспільства – пер. акторів). Такий підхід є правомірним, тому що виробляти та споживати будь що неможливо за відсутності ресурсної бази.

Серед кола ресурсів, що потребує економіка, найбільш важливими є трудові ресурси як частина ресурсів людських. Це пояснюється деякими їх функціями, котрі ми поділяємо на базові та похідні. Базова функція обумовлює потребу в нових знаннях, нових наукових поглядах, теоріях, підходах, а похідні – показують значимість нових концептуально-теоретичних та практичних засад дослідження трудових ресурсів, тобто HR-економіки.

Базовою функцією трудових ресурсів в сучасних умовах та найближчій перспективі є сприяння розвитку економіки та конкурентоспроможності економічної системи. Саме трудовий потенціал (в даному контексті ми використовуємо як синонім трудових ресурсів) визначає шляхи раціональної організації економічної діяльності, діагностику проблем, визначення шляхів їх подолання та формування конкурентних переваг. Все це призводить до появи Human Resource Economics (HR-економіки) та збільшення її ролі в процесі побудови конкурентоспроможної, високорозвиненої економіки

З вказаної базової функції трудових ресурсів в сучасному світі витікають наступні функції економіки трудових ресурсів:

1. Створення, забезпечення умов та можливостей для інноваційної економіки, котра вимагає креативності, мобільності, високої кваліфікації трудових ресурсів, їх здатності працювати в умовах високої мінливості. HR-економіка досліджує механізми, форми, засади участі людського фактора та його складової – трудових ресурсів – у формуванні нових укладів.

2. Виступати суб'єктом та одночасно об'єктом в економіці знань, котра пов'язана

тісно з інноваційною економікою. Нові знання, котрі генеруються, перетворюються в новації з наступною їх комерціалізацією – це функція саме людини, її інтелектуального, емоціонального та знанієвого потенціалу.

3. Саме трудові ресурси, рівень їх здібностей, в тому числі до підвищення інтенсифікації праці, сприяють зростанню ефективності функціонування економічних систем, що виражається у постійному рості продуктивності праці.

4. Забезпечення управління (підприємством, регіоном, країною..) інформацією, котра потрібна для прийняття адекватних рішень. Розширення знань про діючі економічні закони та виявлення нових закономірностей дозволяє перевести менеджмент, адміністрування, управління будь якими процесами або ситуаціями на науковий, теоретико обґрунтований та практично підтверджений рівень.

5. Інші.

HR-економіка базується на економічних законах:

- Закон зростання попиту (в тому числі й на високопродуктивну та кваліфіковану робочу силу у сфері HR-економіки).

- Закон обмеженості ресурсів (особливо трудових та ресурсів знань).

- Закон пропозиції (при зростанні ціни на робочу силу попит на нею зменшується).

- Перший закон Енгеля (показує, що зростання споживання непродовольчих товарів іде швидше, ніж продовольчих, що допомагає правильно структурувати трудові ресурси, наприклад, за видами діяльності).

- Інші.

Закони, що діють саме в межах HR-економіки:

- Закон постійного зростання продуктивності праці.

- Закон економії робочого часу.

- Закон розвитку талантів.

- Закон постійного підвищення кваліфікації працівників як реакції на збільшення складності трудових процесів.

- Інші.

Особливо важливим є виділення імперативів, тобто фундаменту, на котрому базується HR-економіка. До них відносимо: а) економічну та правову свободу працівників, що формують трудові ресурси; б) вмотивованість до розвитку; в) державний захист та підтримка трудових ресурсів.

Таким чином, HR-економіка – це галузь знань, котра базується на економічних й

притаманних саме HR-економіці законах, спирається на імперативи свободи, вмотивованості та державної підтримки, виконує широке коло функцій, котрі дозволяють здійснити вивчення якісного та кількісного контенту трудових ресурсів як у традиційній, так й інноваційній економіках, регулювати суб'єктно-об'єктну роль в економіці знань, сприяти підвищенню ефективності використання людського фактора та всієї економічної системи, забезпечити інформаційно-методичну підпору HR-менеджменту. HR-економіка спрямована на розвиток всієї економічної системи та побудову її стратегічної конкурентоспроможності за допомогою й акцентуванням на трудових ресурсах.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Сучасні виклики обумовлюють посилення уваги до людського фактора, котрий в межах економічної діяльності трансформується на важливий, життєве та стратегічно значимий ресурс розвитку та формування довготривалої конкурентоспроможності. Це дозволило обґрунтувати правильність думок стосовно сутності економіки трудових ресурсів, її законів та імперативів. Виділені основні економічні закони, котрі функціонують в межах HR-економіки, та закони, притаманні саме даної сфері знань.

До економічних законів, що визначають дію HR-економіки віднесені закон зростання попиту, закон обмеженості ресурсів, закон пропозиції, Перший закон Енгеля та ін. Закони, що діють саме в межах HR-економіки включають закон постійного зростання продуктивності праці, закон економії робочого часу, закон розвитку талантів, закон постійного підвищення кваліфікації працівників як реакція на збільшення складності трудових процесів, інші.

Особливо важливим є виділення імперативів, тобто фундаменту, на котрому базується HR-економіка. До них відносимо а) економічну та правову свободу працівників, що формують трудові ресурси; б) вмотивованість до розвитку; в) державний захист та підтримка трудових ресурсів.

Функціями названі, по-перше, підтримка розвитку інноваційності та креативності, го-друге, узгодження суб'єктної та об'єктної ролі HR, по третє, зростання ефективності економічних систем в цілому, по-четверте, інформаційно-методична підтримка управління HR та економічною системою в цілому.

Запропоноване визначення HR-економіки як – це галузі знань, котра базується на економічних

й притаманних саме HR-економіці законах, спирається на імперативи свободи, вмотивованості та державної підтримки, виконує широке коло функцій, котрі дозволяють здійснити вивчення якісного та кількісного контенту трудових ресурсів як у традиційній, так й інноваційній економіках, регулювати суб'єктно-об'єктну роль в економіці знань, сприяти підвищенню ефективності використання людського фактора та всієї економічної системи,

забезпечити інформаційно-методичну підпору HR-менеджменту. HR-економіка спрямована на розвиток всієї економічної системи та побудову її стратегічної конкурентоспроможності за допомогою й акцентуванням на трудових ресурсах.

У подальших дослідженнях заплановано розширити методологічну базу економіки трудових ресурсів та показати її зв'язок з іншими економічними теоріями.

ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Kazachenko E. STRATEGIC ROLE OF HUMAN RESOURCES IN SUCCESSFUL OPERATION AND BUSINESS DEVELOPMENT. *Věda a perspektivy*. 2023. № 10 (29). <http://perspectives.pp.ua/index.php/vp/article/view/6834> (дата звернення: 27.02.2025).
2. The Roles and Responsibilities of Human Resource Management Have Evolved: Navigating the Shift. *HRbrain*. <https://hrbrain.ai/blog/the-roles-and-responsibilities-of-human-resource-management-have-evolved-navigating-the-shift/> (дата звернення: 28.02.2025).
3. What is Economics? *University of Buffalo*. <https://arts-sciences.buffalo.edu/economics/about/what-is-economics.html#:~:text=Economics%20is%20the%20study%20of,of%20vital%20concern%20to%20society> (дата звернення: 27.02.2025)
4. What is 'Human Resources'. *The Economic Times*. <https://economictimes.indiatimes.com/definition/human-resources> (дата звернення: 24.02.2025).
5. Why is human resource important for a country? *Doubtnut*. <https://www.doubtnut.com/pcmb-questions/65192> (дата звернення: 27.02.2025).
6. Бочарова Н., Яровий І. ЗНАЧЕННЯ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ У МУЛЬТИКУЛЬТУРНОМУ ОРГАНІЗАЦІЙНОМУ КОНТЕКСТІ: АНАЛІЗ, ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ. *Економіка транспортного комплексу*, 2024. вип. 43. С.31-46
7. Кубіній Н.Ю. Філософський бекгroud імовірності як категорії інтенціональної нано-економіки. *Науковий вісник Ужгородського університету. Сер. Економіка*. 2021. Вип. 57. С. 48–53.
8. Кубіній, Н., Маргітич, В., & Кубіній, В. Продуктивність праці в інтенціональній економіці. *Економіка та суспільство*. 2022. (43). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-43-811> (дата звернення: 05.04.2024).
9. Кубіній Н.Ю., Бабяк М.Ю., Косовілка А. Суб'єктно-об'єктний підхід в системі управління трудовим потенціалом. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія «Економіка»*. 2018. Вип. 2 (52). С.119-123.
10. Мікловда В. П., Кубіній Н. Ю., Мошак С. М. Рейтинг конкурентоспроможності України за критерієм ефективності праці. *Демографія та соціальна економіка*. 2015. № 3. С. 199–208.
11. Стратегічний потенціал економічної системи: інноваційні та інституціональні механізми його активізації [Текст]: монографія /Мікловда В.П., Шандор Ф.Ф., Кубіній Н.Ю., Мошак С.М., Шеверя М.Ю., Кубіній В.В. Ужгород, 2014. 420 с.. <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib/18398/1/%D0%9C%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D1%84%D0%B8%D1%8F2.pdf> (дата звернення: 27.02.2025).
12. Трудові ресурси: ключовий фактор міжнародної конкурентоспроможності. *Фонд Відродження*. <https://www.irf.ua/trudovi-resursy-klyuchovyj-faktor-mizhnarodnoyi-konkurentospromozhnosti/> (дата звернення: 27.02.2025).

REFERENCES

1. Kazachenko, E. (2023). Strategic role of human resources in successful operation and business development. *Věda a perspektivy*, 10 (29). Retrieved from: <http://perspectives.pp.ua/index.php/vp/article/view/6834>. [in English].

2. The Roles and Responsibilities of Human Resource Management Have Evolved: Navigating the Shift. (n.d.). HRbrain. Retrieved from: <https://hrbrain.ai/blog/the-roles-and-responsibilities-of-human-resource-management-have-evolved-navigating-the-shift/> [in English].
3. What is Economics? (n.d.). University of Buffalo. Retrieved from: <https://arts-sciences.buffalo.edu/economics/about/what-is-economics.html#:~:text=Economics%20is%20the%20study%20of,of%20vital%20concern%20to%20society> [in English].
4. What is 'Human Resources'. (n.d.). The Economic Times. Retrieved from: <https://economictimes.indiatimes.com/definition/human-resources> [in English].
5. Why is human resource important for a country? (n.d.). Doubtnut. Retrieved from: <https://www.doubtnut.com/pcmb-questions/65192> [in English].
6. Bocharova, N., & Jarovyi, I. (2024). Znachennia ljudskyyh resursiv u multikulturnomu organizatsionnyy konteksti: analiz, vyklyky ta perspektivy [The importance of human resources in a multicultural organizational context: analysis, challenges and perspectives]. *Economy of the transport complex – Ekonomika transportnoho kompleksy*, 44, 31-46 [in Ukrainian].
7. Kubiniy, N. (2021). Filosofskyi bekhround imovirnosti yak katehorii intentsialnoi nano-ekonomiky [Philosophical background of probability as a category of intentional nano-economics]. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho universytetu . Ser. Ekonomika – Scientific Bulletin of Uzhhorod University. Ser. Economy*, 57, 48-53 [in Ukrainian].
8. Kubiny, N., & Marhitych, V., & Kubiniy, V. (2022). Produktyvniat pratsi v intentsialnii ekonomitsi. [Labor productivity in the intentional economy]. *Economy and society - Ekonomika ta suspil'stvo*, 43. Retrieved from: : <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-43-81>. [in Ukrainian].
9. Kubiniy, N., & Babjak, J., & Kosovilka, A. (2018). Sybjektno-objektnyi pidhid v systemi upravlinnja trudovym potencialom [Subject-object approach in the labor potential management system]. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho universytetu . Ser. Ekonomika – Scientific Bulletin of Uzhhorod University. Ser. Economy*, 2 (52), 119-123 [in Ukrainian].
10. Miklovda, V., & Kubiniy, N. & Moshak, S. (2015). Reitynh konkurentospromozhnosti Ukrainy za kryteriiem efektyvnosti pratsi. [Rating of Ukraine's competitiveness by the criterion of labor efficiency]. *Demohrafiia ta sotsialna ekonomika – Demography and the social economy*, 3, 199-208. [in Ukrainian].
11. Miklovda, V., & Shandor, F., & Kubiniy, N. (2014). Strategichnyi potential eronomichnoi systemy: inovatsiynni ta instituciynni mehanizmy aktyvizacii. [Strategic potential of the economic system: innovative and institutional mechanisms of its activation]. Retrieved from: <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib/18398/1/%D0%9C%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D1%84%D0%B8%D1%8F2.pdf> [in Ukrainian].
12. Trydovi resursy klychobyi factor mizhnarodnoi konkurentospromozhnosti. [Labor resources: a key factor of international competitiveness]. (n.d.). Fond Vidrodxhenia – Renaissance Fund. Retrieved from: <https://www.irf.ua/trudovi-resursy-klyuchovyj-faktor-mizhnarodnoyi-konkurentospromozhnosti/> [in Ukrainian].

Отримано 02.02.2025