

REFERENCES

- Aaker, D. A. *Managing Brand Equity*: The Free Press, 1991.
- Bondarenko, V. A., and Sagoian, A. S. "Novye vozmozhnosti otsenki klienty skoy loialnosti na rynke podvizhnoy svyazi [New features evaluation of customer loyalty in the market of mobile]". *Marketing v Rossii i za rubezhom*, no. 6 (2006): 34-41.
- Berry, L. L. "Relationship Marketing." In *Emerging Perspectives on Service Marketing*, by L. L. Berry, G. L. Shostack, G. D. Uph. Chicago, 1983.
- Busch. M. J. Houston, P. S. *Marketing Strategic Foundations*. Homewood, IL: Richard D. Irwin, 1985.
- Dziumenko, I. N., and Nikiforova, S. V. "Formirovaniye sistemy upravleniya loialnostiu setevykh partnerov [Formation of loyalty management network partners]". In *Nauchnye osnovy ekonomiki i upravleniya predprinimatelskoy deyatelnosti*, 34-40. St. Petersburg: SPbGUEF, 2007.
- Gembl, P., Stoun, M., and Vudkok, N. *Marketing vzaimootnosheniy s potrebiteliami* [Marketing relationship with consumers]. Moscow: Torgovyy dom «Grand», 2002.
- Godin, S. *Razreshitelnyy marketing. Kak iz neznakomtса sdelat druga i prevratit ego v pokupatelia* [Permission marketing. How to make a friend out of a stranger and turn it into a buyer]. Moscow: Alpina Publisher, 2012.
- Hofmeyr, J., and Rice, B. *Commitment-Led Marketing*: John Wiley and Sons, 2000.
- Jackson, B. *Winning and Keeping Industrial Customers: the Dynamics of Customer Relationships*. Lexington, 1985.
- Jacoby. R. W. Chestnut, J. A. *Brand Loyalty: Measurement and Management*. New York: Wiley, 1978.
- Kotler, F., and Kaslione, J. *Khaotyka: upravlinnia ta marketing v epokhu turbulentnosti* [Chaotics: management and marketing in the age of turbulence]. Kyiv: Khimdzhest; PLASKE, 2009.
- Khil, H., and Brayerli, Dzh. *Kak izmerit udovletvorennost klientov* [How to measure customer satisfaction]. Moscow: IN-FRA-M, 2010.
- Liesse, J. "Brands in Trouble". *Advertising Age*, no. December 2 (1992).
- Plotnikova, E., and Kulikova, Z. "Programma loialnosti – dan mode ili effektivnyy marketingovyy instrument? [Loyalty program – fashion or an effective marketing tool?]". *Marketingovye kommunikatsii*, no. 6 (2006): 121-130.
- Starov, C. A. "Marketing [Marketing]". *Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta*, no. 2 (2007): 126-131.
- Shet, Dzh., and Park, S. U. "Teoriya mnogomernoy loialnosti k brendu [The theory of multidimensional brand loyalty]". In *Poslednie dostizheniya v oblasti izucheniya potrebiteley*, 449-459, 1974.
- Sonina, T. E. "Marketing vzaimootnosheniy: evoliutsiya kontseptsii [Relationship marketing: evolution of concepts]". *Marketing*, no. 3 (2011): 111-124.
- Schlueter, S. "Get to the Essence of a Brand Relationship". *Marketing News*, no. January 20 (1989): 4-7.
- Yurlov, S. "Blesk loialnosti [The shine of loyalty]". In *Iskusstvo upravleniya*, 22-31. Moscow, 2005.

УДК 005.95/.96(477)

МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА УКРАЇНСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

ПЕРЕСИПКІНА Г. О., ПРОДАН В. О.

УДК 005.95/.96(477)

Пересипкіна Г. О., Продан В. О. Методологічні основи управління персоналом на українських підприємствах

Дана стаття присвячена дослідженню системи управління персоналом підприємства. У статті здійснюється узагальнення і систематизація наукових знань про сучасний стан і моделі управління персоналом в турбулентному, швидко змінюваному економіко-правовому середовищі України. На базі проведеного аналізу дано характеристики персоналу як фактора виробництва та розглянуто критерії підвищення ефективності управління персоналом на українських підприємствах.

Ключові слова: кадри, персонал, робоча сила, трудові ресурси, трудовий потенціал, управління персоналом, ефективність управління персоналом.
Бібл.: 9.

Пересипкіна Галина Олександрівна – викладач, кафедра маркетингу та менеджменту зовнішньоекономічної діяльності, Харківський національний університет ім. В. Н. Каразіна (пл. Свободи, 4, Харків, 61022, Україна)

E-mail: galperluna@mail.ru

Продан Вікторія Олександрівна – студентка, кафедра маркетингу та менеджменту зовнішньоекономічної діяльності, Харківський національний університет ім. В. Н. Каразіна (пл. Свободи, 4, Харків, 61022, Україна)

E-mail: prodan_vika@mail.ru

УДК 005.95/.96(477)

Пересыпкина Г. А., Продан В. А. Методологические основы управления персоналом на украинских предприятиях

Данная статья посвящена исследованию системы управления персоналом на предприятии. В статье осуществляется обобщение и систематизация научных знаний о современном состоянии и моделях управления персоналом в турбулентной, быстро меняющейся экономико-правовой среде Украины. На базе проведенного анализа дана характеристика персонала как фактора производства, а также рассмотрены критерии повышения эффективности управления персоналом на украинских предприятиях.

Ключевые слова: кадры, персонал, рабочая сила, трудовые ресурсы, трудовой потенциал, управление персоналом, эффективность управления персоналом.
Библ.: 9.

Пересыпкина Галина Александровна – преподаватель, кафедра маркетинга и менеджмента внешнеэкономической деятельности, Харьковский национальный университет им. В. Н. Каразина (пл. Свободы, 4, Харьков, 61022, Украина)

E-mail: galperluna@mail.ru

Продан Виктория Александровна – студентка, кафедра маркетинга и менеджмента внешнеэкономической деятельности, Харьковский национальный университет им. В. Н. Каразина (пл. Свободы, 4, Харьков, 61022, Украина)

E-mail: prodan_vika@mail.ru

UDC 005.95/.96(477)

Peresykina G. A., Prodan V. A. Methodological Basics of Staff Management in Ukrainian Companies

The article is devoted to the study of the system of staff management in a company. The article generalises and systemises scientific knowledge on modern state and models of staff management in turbulent and rapidly changing economic and legal environment of Ukraine. It uses the conducted analysis for characterising personnel as a factor of production, and also considers criteria of increase of effectiveness of staff management in Ukrainian companies.

Key words: staff, personnel, labour force, labour resources, labour potential, staff management, efficiency of staff management.

Bibl.: 9.

Peresykina Galina A. – Lecturer, Department of Marketing and Management of Foreign Economic Activity, V. N. Karazin Kharkiv National University (pl. Svobody, 4, Kharkiv, 61022, Ukraine)

E-mail: galperluna@mail.ru

Prodan Viktoriya A. – Student, Department of Marketing and Management of Foreign Economic Activity, V. N. Karazin Kharkiv National University (pl. Svobody, 4, Kharkiv, 61022, Ukraine)

E-mail: prodan_vika@mail.ru

Процес виробництва матеріальних благ і послуг припускає функціонування сукупності різних факторів. На сьогоднішній день, згідно із сучасною економічною теорією, виділяються фактори: робочої сили та засобів виробництва, що безпосередньо впливають на виробництво і економічне зростання [1, с. 30 – 31].

Засоби виробництва та працівники завжди складають речовинний і особистий фактори виробничого процесу. Проте, у будь-якій економічній системі вони виступають у специфічній суспільній формі. У ринковій економіці вони приймають форми капіталу (зроблені людиною засоби виробництва), землі (природні ресурси), праці і підприємництва (підприємницькі здібності). Серед них первинними А. Маршалл вважає природу і людину. А капітал і організація є результатом роботи людини, здійснюваної за допомогою природи [2, с. 208 – 209].

Серед факторів немає головних і другорядних. Участь кожного з них однаково необхідна, і всі вони доповнюють один одного у виробничому процесі.

Проте, увага сучасної економічної теорії до людини, людському фактору різко зростає.

Робоча сила, як фактор у сфері матеріального виробництва, характеризується наявністю трьох елементів: доцільної діяльності людини, знаряддя праці, предметів праці. Оскільки знаряддя та предмети праці є засобами виробництва, а праця – споживанням робочої сили, то в цілому працю можна розглядати як процес поєднання робочої сили із засобами виробництва.

Суспільний характер праці проявляється не в значених елементах, а лише через відносини людей у процесі їх спільної трудової діяльності. Суспільний характер праці реалізується в системі суспільної організації праці, основними рисами якої є поділ і кооперація праці, спосіб залучення робочої сили до праці, розподіл суспільного продукту, відтворення і розподіл робочої сили [3, с. 12].

У суспільстві все виходить від людини, і все зводиться до неї. Від людини вимагаються творча активність, сумлінне ставлення до праці, ініціативність. Такою людиною може бути лише за умови, якщо вона не буде тільки виконавцем рішень, що надходять ззовні, і якщо її ініціатива не обмежується і не пригнічується. Оскільки найменше порушення технології виробництва може призвести до серйозних аварій або навіть катастроф типу чорнобильської, невід'ємним елементом будь-якої спільної праці виступає дисципліна труда.

Таким чином, виходячи із суспільного характеру праці як фактора виробництва, можна сказати, що найнепередбачуванішим і цінним фактором є люди в процесі створення матеріальних благ і послуг.

Будь-яке виробництва завжди пов'язане з людьми, які працюють на підприємстві. Правильні принципи організації виробництва, оптимальні системи і процедури грають важливу роль, але виробничий успіх залежить від конкретних людей, їх знань, компетентності, кваліфікації, дисципліни, мотивації, здатності вирішувати проблеми, сприйнятливості до навчання.

Тому метою написання статті є управління персоналом в турбулентному, швидко змінюваному економіко-правовому середовищі України.

Мета статті: розгляд методологічних основ поняття «управління персоналом» і підвищення ефективності використання робочої сили в процесі виробництва.

Предметом є персонал українських підприємств.
Об'єктом – підвищення ефективності управління персоналом на підприємствах.

У сучасному світі всі розуміють, що для розвитку, одержання прибутку і забезпечення конкурентоспроможності організації керівництво повинно оптимізувати віддачу від вкладень будь-яких ресурсів: матеріальних, фінансових і головне – людських.

Найважливішим елементом продуктивних сил і основним джерелом розвитку економіки країни в цілому та кожного підприємства зокрема є люди, їх майстерність, освіта й фахова підготовка [4, с. 4 – 5].

На жаль, у зв'язку з економічною кризою в Україні кількість зареєстрованих безробітних постійно збільшується.

Державна служба статистики України приводить офіційні данні зареєстрованого безробіття [5].

Так, у грудні 2012 р. кількість зареєстрованих безробітних складає 506,8 тис. осіб, а в грудні 2011 р. – 482,8 тис. осіб.

У результаті того, що кількість безробітних постійно зростає, роботодавці українських підприємств мають широкі можливості вибору кваліфікованих робочих кадрів. Тому на сьогоднішній день управління персоналом визнається однією з найбільш важливих сфер життя підприємства, здатного багаторазово підвищити її ефективність.

У науковій та періодичній літературі розглянуто та сформульовано велику кількість понять, які належать до праці як фактора виробництва.

Слід розрізняти поняття «кадри», «персонал», «робоча сила», «трудові ресурси» і «трудовий потенціал» [6, с. 106].

Під *кадрами* розуміються основні (штатні, постійні) кваліфіковані працівники з певною професійною підготовкою, які мають спеціальні знання, трудові навички чи досвід роботи у вибраній сфері діяльності.

Термін «кадри» у зарубіжних і вітчизняних джерелах часто ототожнюється лише із частиною працюючих – спеціалістами або робітниками високої кваліфікації і стажем роботи на даному підприємстві [7].

Робоча сила є сукупністю фізичних і розумових здібностей людини, які вона використовує в процесі трудової діяльності для виробництва матеріальних благ та послуг.

Трудові ресурси підприємства характеризують його потенційну робочу силу і виражаються в чисельності працездатних працівників, які володіють сукупністю фізичних, розумових та духовних здібностей.

Трудовий потенціал – це конкретні працівники, ефективність використання яких в трудовому процесі відома.

Відмінність поняття «трудовий потенціал» від понять «робоча сила» і «трудові ресурси» полягає в тому, що трудовий потенціал – це персоніфікована робоча сила, яка володіє своїми індивідуальними якісними характеристиками [6, с. 107].

Аналіз наукової літератури та періодичних видань вітчизняних і зарубіжних авторів показав, що найбільш повне та містке визначення терміна «персонал» було дане В. І. Гринчуцьким, Е. Т. Карапетян, Б. В. Погрішук у навчальному посібнику «Економіка підприємства»: персонал – це сукупність найнятих працівників різних професійно-кваліфікаційних груп, зайнятих на підприємстві відповідно до штатного розкладу, а також працюючі власники організації, які одержують на підприємстві (фірмі) заробітну плату [6, с. 106].

Виходячи із проведених кабінетних досліджень термінологічного апарата «управління персоналом», були зроблені висновки про доцільність використання поняття «управління персоналом», яке дали автори М. Д. Виноградський, А. М. Виноградська, О. М. Шканова [8, с.10 – 11].

Управління персоналом – це діяльність організації, спрямована на ефективне використання людей (персоналу) для досягнення цілей, як організації, так і індивідуальних (особистих).

З цього випливає, що поняття «управління персоналом» має два основні аспекти:

- 1) функціональний;
- 2) організаційний.

У функціональному відношенні під управлінням персоналом розуміється виконання таких найважливіших елементів:

- ✦ визначення загальної стратегії;
- ✦ планування потреби організації у персоналі з урахуванням діючого кадрового складу;
- ✦ залучення, відбір та оцінка персоналу;
- ✦ підвищення кваліфікації персоналу та його перепідготовка;
- ✦ система просування по службі (управління кар'єрою);
- ✦ звільнення персоналу;
- ✦ побудова та організація робіт, у тому числі визначення робочих місць, функціональних і технологічних зв'язків між ними, змісту та послідовності виконання робіт, умов праці;
- ✦ політика заробітної плати та соціальних послуг;
- ✦ управління витратами на персонал.

В організаційному відношенні управління персоналом охоплює всіх працівників і всі структурні підрозділи в організації, які несуть відповідальність за роботу з персоналом.

Таким чином, головне, що складає сутність управління персоналом, – це системний, планомірно організований вплив за допомогою взаємопов'язаних організаційно-економічних і соціальних заходів на процес формування, розподілу, перерозподілу робочої сили на рівні підприємства, на створення умов для використання трудових якостей працівника (робочої сили) в цілях забезпечення ефективного функціонування підприємства і всебічного розвитку зайнятих на ньому працівників.

У практиці управління персоналом в останні роки чітко просліджується переплітання різних його моделей: американської, японської та західноєвропейської.

Завдяки цьому проявляється процес інтернаціоналізації сучасного менеджменту. Важливим етапом цього процесу стали асиміляція ідей системного підходу, розробка різних моделей організації, як системи – не тільки функціонуючої, але й такої, що розвивається, на основі яких сформувався новий підхід у кадровому менеджменті – управлінні людськими ресурсами.

У сучасній теорії та практиці управління персоналом в підприємствах індустріально розвинутих країн домінують два діаметрально протилежних підходи – американський і японський [7].

Американська модель управління персоналом передбачає початкове визначення професійно-кваліфікаційної моделі «посади» і «підтягування» до найбільш відповідних працівників за схемою «посада – працівник».

Особливостями системи управління в американських підприємствах є таке:

- ✦ персонал розглядається як основне джерело підвищення ефективності виробництва;
- ✦ йому надається певна автономія;
- ✦ відбір здійснюється за такими критеріями, як освіта, практичний досвід роботи, психологічна сумісність, уміння працювати в колективі;
- ✦ орієнтація на вузьку спеціалізацію менеджерів, інженерів, вчених.

Японська модель передбачає початкове вивчення сильних і слабких сторін особистості працівника і відбір для нього відповідного робочого місця (система «працівник – посада»).

Японській моделі характерна орієнтація на:

- ✦ довгу перспективу роботи на одному підприємстві;
- ✦ якість освіти й особистий потенціал робітника;
- ✦ оплату праці визначається комплексно, з урахуванням віку, стажу роботи, освіти та здібностей до виконання поставленого завдання;
- ✦ участь працівників у профспілках, що створюються в межах організації, а не галузі.

Виходячи з проведених досліджень, можна зробити висновок, що для українських підприємств притаманна комбінована модель управління персоналом, тому що вона в досить збалансованій формі поєднує в собі елементи і жорсткої (американської), і м'якої (японської) моделі; при цьому питома вага елементів кожної моделі може змінюватися залежно від типу переважаючої праці, менталітету найманої робочої сили та рівня управлінської культури, які характерні для даної організації або для даного підприємства.

Спільними критеріями на українських і американських підприємствах за підбором кадрів є освіта, практичний досвід роботи, психологічна сумісність, уміння працювати в колективі.

Особлива увага приділяється забезпеченню підприємства кваліфікованими робітничими кадрами таких професій, як наладники, інструментальники, ремонтний персонал.

Бракує кваліфікованого персоналу в нижній ланці: старших майстрів і майстрів. Це обумовлено високими вимогами і відповідальністю, недостатнім моральним і

матеріальним стимулюванням, небажанням кваліфікованих робочих займати посади майстра, підвищенням вимог до цієї роботи в галузі техніки і людського фактора.

Трудові ресурси являють собою головну цінність будь-якої організації, тому управління персоналом, включаючи найманих робітників, роботодавців і інших власників організації має на увазі встановлення організаційно-економічних, соціально-психологічних і правових відносин суб'єкта й об'єкта управління.

Якщо керівництво підприємства дійсно турбується про людей, воно повинно забезпечити працівника не тільки робочим місцем, а й створити задовільний психологічний клімат та настрої в колективі, який обов'язково відбивається та впливає на результати діяльності цього ж колективу.

На сучасному етапі розвитку українських підприємств не досягнутий той рівень психологічного клімату, який дав би змогу на 100% ефективно управляти персоналом свого підприємства.

Для ефективної системи управління персоналом на українському підприємстві необхідно забезпечити людей:

- ✦ стабільною заробітною платнею із постійними відрахуваннями у соціальні фонди;
- ✦ задоволеністю від роботи;
- ✦ можливістю отримання заохочення як матеріального, так і нематеріального;
- ✦ престижністю не тільки роботи, а й самого підприємства;
- ✦ впевненістю у завтрашньому дні.

Ефективність системи управління персоналом необхідно розглядати як з позиції економічної ефективності, так і з позиції соціальної ефективності.

Економічна ефективність – це отримання великих результатів при тих самих витратах або зниження витрат при отриманні того ж результату.

Економічна ефективність управління персоналом може визначатися через оцінку прогресивності самої системи управління, рівня технічної оснащеності управлінської праці, кваліфікації працівників, оперативності керівництва.

Виступаючи факторами підвищення ефективності самого управління, вони не можуть не позначитися на результатах виробничої і господарської діяльності підприємства. Ефективність системи в загальному вигляді може бути виражена питомими витратами на її функціонування (на одиницю продукції або на одиницю витрат праці зайнятих на підприємстві працівників).

Критеріями ефективності також можуть бути прийняті:

- ✦ термін окупності витрат;
- ✦ розміри приросту доходів;
- ✦ мінімум поточних витрат;
- ✦ максимум прибутку;
- ✦ мінімізація витрат на випуск продукції за рахунок витрат на робочу силу.

Соціальна ефективність системи управління персоналом проявляється в можливості досягнення пози-

тивних, а так само уникнути негативних, із соціальної точки зору, змін в організації [9, с. 418 – 424].

Слід звернути увагу на принциповий взаємозв'язок економічної та соціальної ефективності системи управління персоналом, яка пояснюється таким: з одного боку, соціальну ефективність у вигляді стимулів для персоналу можна забезпечити тільки тоді, коли існування організації є надійним, і вона отримує прибуток, що дозволяє надати ці стимули; з іншого боку, економічної ефективності можна досягти тільки в тому випадку, якщо співробітники нададуть у розпорядження організації свою робочу силу, що вони зазвичай готові зробити тільки за наявності певного рівня соціальної ефективності.

Соціальні результати в ряді випадків піддаються вартісній оцінці (наприклад, збільшення випуску, підвищення якості продукції внаслідок більш повної реалізації трудового потенціалу персоналу, зменшення збитку від скорочення кадрів внаслідок зростання задоволеності працею).

Таким чином, якісне управління персоналом може бути одним із основних чинників конкурентоспроможності українських підприємств на внутрішньому і зовнішніх ринках, що забезпечить стійке зростання підприємства у довгостроковій перспективі. ■

ЛІТЕРАТУРА

1. Экономическая теория / Е. М. Воробьев, А. А. Гриценко, М. Н. Ким и др.]. – С.-Пб. : Фортуна-Пресс, 1997. – 411 с.
2. **Маршалл А.** Принципы экономической науки / А. Маршал. – М. : Прогресс, 1993. – 594 с.
3. Економіка праці й соціально-трудові відносини: підручник / [Шкільов О. В., Барабан С. С., Ярославський В. А., Гаврилюк І. П., Балан О. Д., Ткачук В. А., Ланченко Є. О., Ібатуллин М. І., Гапоненко Н. В., Мельянова Л. В.]; за ред. д-ра екон. наук, проф. О. В. Шкільова. – К. : Четверта хвиля, 2008. – 472 с.
4. **Макаровська Т. П.** Економіка підприємства / Т. П. Макаровська, Н. М. Бондар. – К. : МАУП, 2003. – 304 с.
5. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>
6. **Гринчуцький В. І.** Економіка підприємства : навчальний посібник / В. І. Гринчуцький, Е. Т. Карапетян, Б. В. Погріщук. – К. : Центр навчальної літератури, 2010. – 304 с.
7. **Крушельницька О. В.** Управління персоналом / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – К. : Кондор, 2005. – 308 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://library.if.ua/book/45/3058.html>
8. **Виноградський М. Д.** Управління персоналом : навч. посіб. / М. Д. Виноградський, А. М. Виноградська, О. М. Шканова. – 2-ге вид. – К. : Центр навчальної літератури, 2009. – 502 с.
9. **Балабанова Л. В.** Управління персоналом : підручник / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – К. : Центр навчальної літератури, 2011. – 468 с.

REFERENCES

- Balabanova, L.V., and Sardak, O.V. *Upravlinnia personalom* [HR Management]. Kyiv: Tsentr navchalnoi literatury, 2011.
Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy. <http://www.ukrstat.gov.ua/>

Hrynychutskiy, V. I., Karapetian, E. T., and Pohrishchuk, B. V. *Ekonomika pidpriemstva* [Economics of Enterprise]. Kyiv: Tsentr navchalnoi literatury, 2010.

Krushelnitska, O. V., and Melnichuk, D. P. "Upravlinnia personalom [HR Management]". <http://library.if.ua/book/45/3058.html>

Marshall, A. *Printsipy ekonomicheskoy nauki* [The principles of economics]. Moscow: Progress, 1993.

Makarovska, T. P., and Bondar, N. M. *Ekonomika pidpriemstva* [Economics of Enterprise]. Kyiv: MAUP, 2003.

Shkilyov, O. V. and others. *Ekonomika pratsi i sotsialnotrudovi vidnosyny* [Labor Economics and Labor Relations]. Kyiv: Chetverta khvilia, 2008.

Vinogradskiy, M. D., Vinogradska, A. M., and Shkanova, O. M. *Upravlinnia personalom* [HR Management]. Kyiv: Tsentr navchalnoi literatury, 2009.

Vorobyov, E. M., Gritsenko, A. A., Kim, M. N., and others. *Ekonomicheskaya teoriya* [The economic theory]. St. Petersburg: Fortuna-Press, 1997.

Рецензент – кандидат економічних наук, доцент кафедри маркетингу та менеджменту ЗЕД Харківського національного університету ім. В. Н. Каразіна
Г. В. Мозгова

УДК 330.831.84

ІСТОРІЯ ЕКОНОМІЧНОГО НЕОКОНСЕРВАТИЗМУ: ВІДРОДЖЕННЯ СТАРИХ ЦІННОСТЕЙ У НОВИХ УМОВАХ

ЛОПУХ К. В.

УДК 330.831.84

Лопух К. В. Історія економічного неоконсерватизму: відродження старих цінностей у нових умовах

У статті розкривається сутність економічного неоконсерватизму як провідного напрямку економічної думки, основні положення якого визначають розвиток господарської системи наприкінці ХХ – на початку ХХІ століття. Показано його генезу, еволюцію та ключові положення. У статті відображено також основні протиріччя економічного неоконсерватизму, які особливо актуалізувалися у зв'язку із сучасною економічною кризою.

Ключові слова: неоконсерватизм, неолибералізм, економічна свобода, нерівність, критика економічного неоконсерватизму, інституціональні чинники.

Бібл.: 15.

Лопух Ксенія Володимирівна – аспірантка, кафедра історії та теорії господарства, Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана (пр. Перемоги, 54/1, Київ, 03068, Україна)

E-mail: xenija.88@mail.ru

УДК 330.831.84

Лопух К. В. История экономического неоконсерватизма: возрождение старых ценностей в новых условиях

В статье раскрывается сущность экономического неоконсерватизма как ведущего направления экономической мысли, основные положения которого определяют развитие хозяйственной системы с конца ХХ – начала ХХІ века. Показано его генезис, эволюция и ключевые положения. В статье также отражены основные противоречия экономического неоконсерватизма, актуальность которых возросла в связи с современным экономическим кризисом.

Ключевые слова: неоконсерватизм, неолиберализм, экономическая свобода, неравенство, критика экономического неоконсерватизма, институциональные факторы.

Библ.: 15.

Лопух Ксения Владимировна – аспирантка, кафедра истории и теории хозяйства, Киевский национальный экономический университет им. В. Гетьмана (пр. Победы, 54/1, Киев, 03068, Украина)

E-mail: xenija.88@mail.ru

UDC 330.831.84

Lopukh K. V. History of Economic Neoconservatism: Revival of Old Values under New Conditions

The article reveals the essence of economic neoconservatism as a leading direction of economic thought, the main provisions of which determine development of the economic system in the end of XX century and in the beginning of XXI century. It shows its genesis, evolution and key provisions. The article also reflects main contradictions of economic neoconservatism, urgency of which has grown due to the modern economic crisis.

Key words: neoconservatism, neoliberalism, economic freedom, inequality, criticism of economic neoconservatism, institutional factors.

Bibl.: 15.

Lopukh Kseniya V. – Postgraduate Student, Department of History and Theory of the Economy, Kyiv National Economic University named after V. Getman (pr. Peremogy, 54/1, Kyiv, 03068, Ukraine)

E-mail: xenija.88@mail.ru

Неоконсервативна модель економічного розвитку почала домінувати в економічній науці та господарській практиці у середині 1970-х років. Вона прийшла на зміну кейнсіанству, запропонувавши альтернативні державному регулюванню підходи функціонування ринкової економіки на основі дії механізму саморегулювання. Незважаючи на глибокі негативні пертурбації, які випали на долю ринкової економіки за останні тридцять років, існуюча модель організації господарської системи знаходила можливості та шляхи їх

подолання і подальшого розвитку. Разом з тим постає питання, чи можна знайти вихід з поточної кризової ситуації, спираючись на ідеологічний, теоретичний і практичний фундамент економічного неоконсерватизму?

Тому метою статті виступає ретроспективний аналіз неоконсервативної економічної ідеології, положення якої стали основою розвитку провідних західних країн з 70-х років ХХ століття. Виділення ключових аспектів економічного неоконсерватизму, його переваг і недоліків дають можливість глибше зрозуміти сучасну модель функціонування господарської системи.