



DOI 10.36074/grail-of-science.06.03.2026.006

ХОЛІЗМ ЯК МЕТОДОЛОГІЧНИЙ БАЗИС ДОСЛІДЖЕННЯ ПРИРОДИ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В КОНТЕКСТІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

Войчук Максим Володимирович 

канд. екон. наук,

доцент кафедри підприємництва, торгівлі та логістики

Луцький національний технічний університет, Україна

Анотація. Досліджено теоретико-методологічні засади застосування холізму як базису економічного аналізу людського капіталу в системі публічного управління. Розглянуто еволюцію економічних підходів до трактування людського капіталу від інвестиційної моделі до ресурсно-стратегічної інтерпретації, а також обґрунтовано необхідність їх інтеграції з холістичною методологією системного аналізу. Установлено, що традиційні моделі оцінювання людського капіталу мають переважно мікроекономічний характер і не враховують інституційних та мережевих аспектів його функціонування у публічному секторі. Запропоновано багаторівневу холістичну модель економічного аналізу людського капіталу, яка включає мікроекономічний, мезоекономічний, інституційний та системно-мережевий рівні. Доведено, що емерджентний ефект взаємодії зазначених рівнів забезпечує формування суспільної цінності та підвищення ефективності публічних інституцій. Обґрунтовано доцільність використання холістичного підходу для вдосконалення стратегічного управління людським капіталом у державних органах та органах місцевого самоврядування.

Ключові слова: людський капітал; холізм; публічне управління; економічний аналіз; стратегічне управління.

Постановка проблеми. Сучасний етап розвитку суспільства характеризується посиленням ролі людського капіталу як ключового чинника соціально-економічного прогресу та ефективності публічного управління. У межах традиційних економічних підходів людський капітал здебільшого розглядається як сукупність знань, навичок і компетентностей, що формують продуктивність праці та забезпечують економічне зростання. Проте в умовах ускладнення управлінських процесів, зростання взаємозалежності соціальних інститутів і трансформації публічного сектору постає необхідність переосмислення природи людського капіталу не лише як економічної категорії, а як багатовимірного соціально-управлінського феномену.

У наукових дослідженнях дедалі частіше акцентується на обмеженості редукціоністських підходів, що аналізують людський капітал фрагментарно — через окремі показники освіти, професійної кваліфікації чи економічної віддачі. Водночас у філософії та соціальних науках розвивається холістичний підхід,

який передбачає розгляд складних явищ як цілісних систем, елементи яких перебувають у взаємозв'язку та взаємодії. Застосування холізму як методологічного принципу дозволяє поєднати економічні, соціальні, інституційні та ціннісні виміри людського капіталу, що набуває особливої актуальності у сфері публічного управління.

Проблема полягає в тому, що у сучасному науковому дискурсі відсутнє цілісне теоретико-методологічне обґрунтування використання холізму як базису дослідження людського капіталу в системі публічного управління. Існуючі праці або зосереджуються на філософських аспектах холізму, або розглядають людський капітал переважно в економічній площині, без інтеграції управлінського та інституційного контекстів. Таким чином, виникає необхідність формування концептуального підходу, що поєднує холістичну методологію з теорією людського капіталу та специфікою функціонування публічних інституцій.

Вирішення зазначеної проблеми має не лише теоретичне, а й практичне значення, оскільки дозволяє переосмислити механізми формування, розвитку та використання людського капіталу у сфері публічного управління, орієнтуючи їх на системність, інтегративність та довгострокову суспільну ефективність.

Аналіз досліджень та публікацій. Теоретичні засади дослідження людського капіталу сформувалися в межах класичної економічної теорії. У працях Т. Шульца [7] та Г. Беккера [1] людський капітал розглядається як результат інвестицій в освіту, професійну підготовку та розвиток компетентностей, що забезпечують зростання продуктивності та економічної віддачі. Зазначені дослідження заклали фундамент економічного трактування людського капіталу як ресурсу, здатного генерувати дохід як на індивідуальному, так і на макроекономічному рівні.

Подальший розвиток теорії пов'язаний із розширенням розуміння людського капіталу як багаторівневого ресурсу організації. У моделі Р. Плойгарта та Т. Молітерно [5] людський капітал трактується як ресурс, що формується на індивідуальному, груповому та організаційному рівнях і набуває системних властивостей у процесі взаємодії. У свою чергу, П. Райт і Г. Макмеган [8] розглядають людський капітал у контексті стратегічного управління персоналом, підкреслюючи його роль у формуванні конкурентних переваг організації.

У сфері публічного управління проблематика людського капіталу отримує розвиток у дослідженнях, що аналізують взаємозв'язок між мотивацією, організаційною відповідністю та ефективністю діяльності державних інституцій. Зокрема, С. Кім [4] обґрунтовує значення відповідності між цінностями працівника та організації для підвищення результативності роботи в публічному секторі, що актуалізує соціально-інституційний вимір людського капіталу.

Водночас у сучасному науковому дискурсі посилюється інтерес до системного та холістичного розуміння людського капіталу. Е. Ешо [2] пропонує холістичну модель людського капіталу, яка інтегрує економічні, соціальні та організаційні аспекти створення цінності. Подібна багатовимірність корелює з положеннями мережевого підходу В. Пауелла [6] та концепції соціальної



вбудованості М. Грановеттера [3], які підкреслюють значення взаємозв'язків, довіри та інституційного контексту в економічній діяльності.

Філософсько-методологічні засади холізму розкриваються у дослідженні О. Одинця та Ю. Шабанової [9], де холізм визначається як причинно-системний підхід до аналізу цілісності людини. Застосування холістичних підходів у менеджменті простежується у працях І. Булах [10], яка розглядає концепцію холістичного маркетингу як інтегровану модель управління, а також у дослідженні С. Чури [12], де обґрунтовується холістичне управління економічною безпекою підприємства. Г. Пилипенко [11] аналізує співвідношення індивідуалізму й холізму в парадигмах соціально-економічного розвитку, підкреслюючи системний характер економічних процесів. Методологічний аспект застосування холістичного підходу до визначення меж і параметрів об'єкта дослідження додатково висвітлюється у праці О. Холода [13].

Незважаючи на значний науковий доробок у сфері теорії людського капіталу та розвитку холістичних підходів у філософії й менеджменті, у сучасних дослідженнях відсутня інтегрована концепція застосування холізму як методологічного базису аналізу людського капіталу саме в контексті публічного управління. Більшість економічних праць зосереджуються на інвестиційному або стратегічному аспектах людського капіталу [1; 7; 8], тоді як холістичні підходи розглядаються переважно в межах філософського або корпоративного дискурсу [9-13]. Таким чином, невирішеним залишається питання поєднання економічної теорії людського капіталу з холістичною методологією в системі публічного управління, що зумовлює необхідність подальших теоретико-методологічних розробок.

Мета роботи. Метою статті є теоретико-методологічне обґрунтування холізму як економічного підходу до дослідження природи людського капіталу в системі публічного управління та формування інтегрованої концептуальної моделі його аналізу як складного багаторівневого ресурсу.

Корисність роботи полягає у подоланні фрагментарності існуючих досліджень людського капіталу, які переважно зосереджуються на його інвестиційній, освітній або кадровій складових без урахування системної взаємодії економічних, соціальних та інституційних факторів. У сучасній економічній теорії людський капітал здебільшого трактується як фактор виробництва або стратегічний ресурс організації, тоді як у публічному управлінні він часто розглядається у вузькому контексті кадрового забезпечення державних інституцій. Такий підхід не дозволяє повною мірою врахувати його структурну складність, багаторівневість і взаємозалежність з інституційним середовищем.

У статті здійснюється спроба заповнити наявну теоретичну прогалину шляхом інтеграції класичної економічної теорії людського капіталу з холістичною методологією системного аналізу, що передбачає:

- уточнення економічної сутності людського капіталу як інтегрованого ресурсу публічних інституцій;
- обґрунтування доцільності застосування холістичного підходу в економічних дослідженнях публічного сектору;

– формування концептуального підґрунтя для подальшої розробки інструментів оцінювання та управління людським капіталом у сфері публічного управління.

Таким чином, мета роботи спрямована на формування методологічної основи економічного аналізу людського капіталу, яка дозволяє розглядати його не як ізольований фактор виробництва, а як цілісну систему, що забезпечує результативність та стійкість функціонування публічних інституцій.

Виклад основного матеріалу. Теоретико-методологічною основою дослідження є економічна теорія людського капіталу, стратегічний підхід до управління ресурсами, інституційна та мережево-системна парадигма, а також холістична методологія аналізу складних соціально-економічних явищ. Для досягнення поставленої мети застосовано методи теоретичного узагальнення, системного та структурно-функціонального аналізу, порівняльний метод і логічне моделювання. Зазначена методична комбінація дозволила інтегрувати класичні економічні підходи до людського капіталу з холістичним принципом цілісності.

Класичне економічне розуміння людського капіталу сформоване у працях Т. Шульца [7] та Г. Беккера [1], які обґрунтували інвестиційний характер знань і навичок як джерела економічного зростання. У межах цієї моделі людський капітал трактується як фактор виробництва, що має кількісно вимірювану віддачу. Проте зазначений підхід орієнтований переважно на індивідуальний рівень аналізу та недостатньо враховує організаційний і інституційний контекст функціонування людського капіталу в системі публічного управління.

Подальший розвиток теорії пов'язаний із переходом до багаторівневого та ресурсного розуміння людського капіталу. У моделі Р. Плойгарта та Т. Молітерно [5] людський капітал розглядається як емерджентний ресурс, що формується через взаємодію індивідуальних знань у межах організації. Такий підхід доповнюється концепцією стратегічного управління людськими ресурсами [8], де підкреслюється необхідність узгодження кадрового потенціалу зі стратегією розвитку організації. В економічному вимірі це означає, що людський капітал стає джерелом довгострокових конкурентних переваг і структурної стійкості інституцій.

У публічному управлінні людський капітал має специфічну економічну природу, оскільки пов'язаний із виробництвом суспільних благ та реалізацією державних функцій. Дослідження відповідності між особистісними цінностями та організаційними орієнтирами доводять, що ефективність публічних організацій залежить не лише від професійної компетентності, а й від інституційної інтегрованості персоналу [4]. Це свідчить про необхідність розширення економічного аналізу людського капіталу за межі традиційної інвестиційної моделі.

Системність економічної поведінки обґрунтовується у працях М. Грановеттера [3], який доводить соціальну вбудованість економічних процесів, та В. Пауелла [6], що аналізує мережеві форми координації як альтернативу ієрархії та ринку. У контексті публічного управління це означає, що людський капітал реалізується через систему горизонтальних і вертикальних зв'язків, партнерських механізмів і міжінституційної взаємодії.



Таким чином, економічна ефективність людського капіталу залежить від якості мережевої координації.

Холістичний підхід, обґрунтований у філософсько-методологічних дослідженнях [9], передбачає розгляд явищ як цілісних систем, у яких взаємодія елементів формує нову якість. У соціально-економічному вимірі це означає, що людський капітал не може бути зведений до суми окремих характеристик. Парадигмальний аналіз співвідношення індивідуалізму та холізму [11] підкреслює необхідність переходу до системного бачення економічних процесів. Прикладне використання холістичного підходу в управлінні демонструється у дослідженнях холістичного маркетингу [10] та холістичного управління економічною безпекою [12], що підтверджує його релевантність для економічного аналізу складних організаційних систем.

Сучасна інтегрована модель людського капіталу, запропонована Е. Ешо [2], поєднує економічні, соціальні та організаційні складові створення цінності. Такий підхід корелює з багаторівневою моделлю формування людського капіталу [5] і стратегічним баченням його розвитку [8]. Методологічні аспекти визначення меж і структури досліджуваного об'єкта уточнюються у роботі О. Холода [13], що дозволяє чітко окреслити параметри аналізу людського капіталу як економічної категорії.

На основі синтезу зазначених підходів сформовано багаторівневу холістичну модель економічного аналізу людського капіталу в системі публічного управління. Вона включає мікроекономічний, мезоекономічний, інституційний та системно-мережевий рівні. На мікрорівні людський капітал трактується як інвестиційний ресурс [1; 7]; на мезорівні – як колективний стратегічний актив [5; 8]; на інституційному – як фактор стабільності та довіри [4]; на мережевому – як елемент соціально-економічної взаємодії [3; 6].

Таблиця 1

Багаторівнева холістична модель економічного аналізу людського капіталу в системі публічного управління

Рівень моделі	Змістовна характеристика	Ключові економічні параметри	Управлінські імплікації
Мікроекономічний (індивідуальний)	Освіта, професійні знання, компетентності, мотивація, досвід	Продуктивність праці; рівень кваліфікації; інвестиції в розвиток	Формування програм підвищення кваліфікації; мотиваційні механізми; оцінювання результативності
Мезоекономічний (організаційний)	Інтеграція індивідуальних ресурсів у колективний потенціал; організаційна культура	Ефективність внутрішньої координації; стратегічна узгодженість; інноваційність	Стратегічне управління людськими ресурсами; розвиток командної взаємодії



Продовження табл. 1

Рівень моделі	Змістовна характеристика	Ключові економічні параметри	Управлінські імплікації
Інституційний	Нормативно-правове середовище; управлінські правила; ціннісна відповідність	Інституційна стабільність; рівень довіри; якість регуляторного середовища	Удосконалення кадрової політики; формування інституційної культури
Системно-мережевий	Міжорганізаційні зв'язки; соціальна вбудованість; взаємодія з громадськістю	Створення суспільної цінності; якість публічних послуг; довгострокова стійкість	Розвиток партнерств; горизонтальна координація; мережеве управління

[авторська розробка]

Емерджентний ефект, що виникає внаслідок взаємодії цих рівнів, відповідає принципу холізму [9] і проявляється у зростанні ефективності публічних інституцій та підвищенні якості публічних послуг. Економічний результат реалізації такої моделі полягає у формуванні стійкої системи управління людським капіталом, здатної забезпечити довгострокову результативність і соціально-економічну стабільність.

Отже, інтеграція класичної економічної теорії людського капіталу [1; 7] із ресурсно-стратегічними підходами [5; 8], мережевою парадигмою [3; 6] та холістичною методологією [9-13] дозволяє сформувати цілісну концепцію економічного аналізу людського капіталу в системі публічного управління.

Такий підхід створює теоретичне підґрунтя для розроблення інструментів оцінювання його результативності та формування ефективної кадрової політики в публічному секторі.

Висновки та пропозиції. У результаті проведеного дослідження обґрунтовано доцільність застосування холізму як методологічного базису економічного аналізу людського капіталу в системі публічного управління. Встановлено, що класична інвестиційна теорія людського капіталу, сформована в межах економічної науки, забезпечує фундаментальне розуміння його як чинника зростання продуктивності та економічної віддачі, однак є недостатньою для пояснення складних процесів його функціонування у публічному секторі. Доведено, що людський капітал у сфері публічного управління має багаторівневу та системну природу, яка виходить за межі індивідуального виміру та включає організаційні, інституційні й мережеві компоненти.

Науковий результат дослідження полягає у формуванні інтегрованої багаторівневої моделі економічного аналізу людського капіталу, що поєднує мікроекономічний, мезоекономічний, інституційний і системно-мережевий рівні. Обґрунтовано, що емерджентний ефект взаємодії зазначених рівнів забезпечує формування суспільної цінності та підвищення ефективності функціонування публічних інституцій. Запропонований підхід дозволяє



розглядати людський капітал не як ізольований фактор виробництва, а як структуроутворюючий елемент економічної результативності публічного управління.

Практичне значення отриманих результатів полягає у можливості використання холістичної моделі для вдосконалення системи стратегічного управління людським капіталом у державних органах. Зокрема, доцільним є:

- інтеграція оцінювання професійних компетентностей із аналізом інституційної культури та рівня організаційної довіри;
- запровадження багаторівневих індикаторів ефективності людського капіталу, що враховують як економічні, так і соціальні результати;
- розвиток мережових форм координації між державними інституціями, громадянським суспільством та бізнесом з метою підвищення синергетичного ефекту використання людського потенціалу.

Перспективи подальших досліджень пов'язані з розробленням методичного інструментарію кількісного оцінювання холістичних характеристик людського капіталу, зокрема інституційної довіри, ціннісної узгодженості та рівня міжорганізаційної взаємодії. Актуальним напрямом є також емпірична апробація запропонованої моделі на прикладі органів державної влади та місцевого самоврядування з використанням економетричних методів аналізу.

Таким чином, застосування холістичного підходу в економічному дослідженні людського капіталу створює підґрунтя для переходу від фрагментарного аналізу до системного управління людським потенціалом у публічному секторі, що відповідає сучасним вимогам розвитку економіки та трансформації державного управління.

Список використаних джерел:

- [1] Becker, G. S. (1962). Investment in human capital: A theoretical analysis. *Journal of Political Economy*, 70(5, Part 2), 9–49.
- [2] Esho, E. (2020). A holistic model of human capital for value creation and firm performance. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1728998. <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1728998>
- [3] Granovetter, M. (1985). Economic action and social structure: The problem of embeddedness. *American Journal of Sociology*, 91(3), 481–510. <https://doi.org/10.1086/228311>
- [4] Kim, S. (2012). Does person–organization fit matter in the public sector? Testing the mediating effect of person–organization fit in the relationship between public service motivation and work attitudes. *Public Administration Review*, 72(6), 830–840.
- [5] Ployhart, R. E., & Moliterno, T. P. (2011). Emergence of the human capital resource: A multilevel model. *Academy of Management Review*, 36(1), 127–150. <https://doi.org/10.5465/amr.2009.0318>
- [6] Powell, W. W. (1990). Neither market nor hierarchy: Network forms of organization. *Research in Organizational Behavior*, 12, 295–336.
- [7] Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. *The American Economic Review*, 51(1), 1–17.
- [8] Wright, P. M., & McMahan, G. C. (1992). Theoretical perspectives for strategic human resource management. *Academy of Management Review*, 17(2), 295–320. <https://doi.org/10.5465/amr.1992.4279181>

- [9] Одинець, О., & Шабанова, Ю. (2022). Холізм як причинно-системний підхід до цілісності людини. *Epistemological Studies in Philosophy, Social and Political Sciences*, 5(2), 33–41. <https://doi.org/10.15421/342218> (ResearchGate)
- [10] Булах, І. В. (2013). Концепція холистичного маркетингу: сутність та практичні наслідки. *Маркетинг і менеджмент інновацій*, (2), 9–16.
- [11] Пилипенко, Г. М. (2010). Індивідуалізм і холізм у парадигмах соціально-економічного розвитку. *Eurodevelopment*, (2), 19–27.
- [12] Чура, С. Г. Т. (2020). Теоретичні основи холистичного управління економічною безпекою підприємства. *Економіка та держава*, (5), 10–15.
- [13] Холод, О. (2022). Параметри діапазону поняття «об'єкт дослідження»: застосування холистичного підходу. *Comteka*, (3), 139–146.

HOLISM AS A METHODOLOGICAL BASIS FOR STUDYING THE NATURE OF HUMAN CAPITAL IN THE CONTEXT OF PUBLIC ADMINISTRATION

Maksym Voichuk

Ph.D in Economic sciences,

Associate Professor of the Department of Entrepreneurship, Trade and Logistics

Lutsk National Technical University, Ukraine

Summary. *The theoretical and methodological principles of using holism as a basis for economic analysis of human capital in the public administration system are studied. The evolution of economic approaches to the interpretation of human capital from the investment model to the resource-strategic interpretation is considered, and the need for their integration with the holistic methodology of system analysis is also substantiated. It is established that traditional models of human capital assessment are predominantly microeconomic in nature and do not account for the institutional and network aspects of its functioning in the public sector. A multi-level, holistic model of economic analysis of human capital is proposed, encompassing the microeconomic, mesoeconomic, institutional, and system-network levels. It has been proven that the emergent effect of the interaction among the above-mentioned levels ensures the formation of social value and increases the efficiency of public institutions. The feasibility of using a holistic approach to improve strategic management of human capital in state bodies and local governments is substantiated.*

Keywords: *human capital; holism; public administration; economic analysis; strategic management.*