

19. Auty R.M. (2001) Resource Abundance and Economic Growth. Oxford: Oxford University Press, 2001.
20. Quantitative Aspects of the economic growth of Nations: X. Level and structure of foreign trade: Long-Term trends. Econ. Develop. Cult. Change, Jan. 1967, 15 (2 part II), p. 1 — 140.
21. Lewbel, A. (2008). Engel Curves. in New Palgrave Dictionary of Economics, 2nd edition, Palgrave Macmillan.
22. Schumpeter J. Theory of economic development. M. — «Ехмо», 2007.
23. Blaug M. Economic thought in retrospect. — M.: Delo Ltd, 1994. — 720 p.
24. Ukrainian metallurgy: modern challenges and prospects for development: monograph. / А.И. Amosha, VI Большаков, А.А. Minaev, Yu.S. Залознова, Л.А. Збаразская, Ю.В. Makogon et al.; NAS of Ukraine, Inst. Of Industrial Economics. — Donetsk, 2013. — 114 p.
25. Krugman P.R. Increasing returns, monopolistic competition, and international trade / Journal of International Economics. № 9 (1979). P. 469-479.
26. A.P. Kireev AP Krugman's puzzle. — HSE Preprint, M: 2010, — 287 p.
27. Activities of large, medium, small and micro enterprises. STATISTICAL COLLECTION. Kyiv, State Statistics Service of Ukraine, 2018.

Стаття надійшла 14.04.2020

УДК 331.522.4331.005.95/96

DOI 0.33111/vz_kneu.21.20.01.14.096.102

Руженський М.М.,
кандидат економічних наук,
доцент кафедри економічної теорії
ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»
Проспект Перемоги 54/1, м. Київ, Україна
e-mail: max.ruzhensky@gmail.com
ORCID:0000-0002-8034-1790

ВНУТРІШНЯ СТРУКТУРА ТА ФУНКЦІЇ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

Ruzhensky M.M.
Ph.D., Associate Professor department of Economic Theory,
KNEU named after Vadym Hetman
Peremohy avenue, 54/1, Kyiv, Ukraine
e-mail: max.ruzhensky@gmail.com
ORCID:0000-0002-8034-1790

INTERNAL STRUCTURE AND FUNCTIONS OF HUMAN CAPITAL

Анотація. Серед соціально-економічних проблем сучасного етапу розвитку України значної ваги набуває дослідження теоретичних і прикладних аспектів внутрішньої структури людського капіталу. На основі аналізу сучасних уявлень про компоненти останнього встановлено функціональний зв'язок з інтелектуальним капіталом, а також представлено його авторське трактування як економічної категорії. Сутнісно-змістовні характеристики структурних елементів людського капіталу ґрунтуються на відмінах у їх функціональному призначенні порівняно з фізичним капіталом з одночасним виокремленням подібності їх впливу на стадії суспільного відтворення. Вони розглядаються як результат інвестування у його розвиток на індивідуальному та макроекономічному рівні, що стимулює економічне зростання та підвищує конкурентоспроможність національної економіки. Наголошується на актуалізації мотивації інтелектуальної праці в постіндустріальному суспільстві.

Ключові слова: людський капітал, форми людського капіталу, інвестиції в людський капітал, види людського капіталу, внутрішня структура людського капіталу, функції людського капіталу.

Abstract. Among the socio-economic problems of the present stage of development of Ukraine, considerable importance is given to the study of theoretical and applied aspects of the internal structure of human capital. Based on an analysis of current perceptions of the latter's components, functional communication with intellectual capital is established and its author's interpretation as an economic category.

The substantive and substantive characteristics of the structural elements of human capital are based on differences in their functional purpose in comparison with physical capital, while at the same time distinguishing the similarity of their influence at the stage of social reproduction. They are seen as a result of investing in its development at the individual and macroeconomic levels, which stimulates economic growth and enhances the competitiveness of the national economy. Emphasis is placed on the actualization of the motivation of intellectual work in post-industrial society.

Key words: human capital, forms of human capital, investment in human capital, types of human capital, internal structure of human capital, functions of human capital.

JEL code: E24

Постановка проблеми. Серед сукупності соціально-економічних проблем України в умовах макроекономічної нестабільності важлива роль належить розвитку людського капіталу — головному чиннику економічного зростання суспільного прогресу, розвиток якого є головною умовою підвищення добробуту населення. З огляду на це актуалізується потреба ґрунтовного дослідження його структурних елементів і функцій у контексті посилення конкурентоспроможності його носіїв на ринку праці.

Аналіз досліджень і публікацій. Слід зазначити, що проблеми формування, продуктивного використання та розвитку людського капіталу активно досліджуються в роботах Антонюк В.П., Бородіної О., Гейця В.М., Грішньої О.А., Гуменюк Ю.П., Колота А.М., Ларіної Я.С., Лібанової Е.М., Назарової Г.В., Притуляк М.Н. та інших українських науковців. Значний вклад у розвиток теорії людського капіталу внесли зарубіжні вчені Беккер Г., Кендрик Дж., Кілі В., Коулмен Дж., Туроу Л., Шульц Т., Штраус Дж., Крітський М., Клочков В., Мау В., Марцинкевич В. та інші. В їх дослідженнях представлені фундаментальні основи теорії людського капіталу, його роль у національних економічних системах, аналізуються сутнісно-змістовні характеристики людського капіталу як економічної категорії, визначення методів вимірювання та оцінки його вартості, рентабельності вкладень у його розвиток, перетворення у головний чинник економічного розвитку тощо.

Методологія дослідження. Дослідження внутрішньої структури та функцій людського капіталу ґрунтується на використанні загальнонаукових і спеціальних методів, серед яких метод системно-структурного аналізу при дослідженні внутрішньої структури людського капіталу, застосування кількісних і якісних порівнянь, аналізу та синтезу при визначенні конкурентоспроможності його носіїв.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Незважаючи на численні дослідження проблем людського капіталу такі важливі аспекти, як його внутрішня структура, функції та дія чинників, що посилюють конкурентоспро-

можність носіїв на ринку праці системно та комплексно не досліджені. У науковій літературі зустрічаються лише окремі напрями вирішення цієї проблеми.

Мета статті — критично проаналізувати сучасні уявлення про структуру та функції людського капіталу в економічній системі, визначити дію факторів посилення конкурентоздатності його носіїв на ринку праці.

Виклад основного матеріалу. При наявності одностайної думки наукової спільноти щодо того, що безпосередньо сама людина, як індивідуум не є капіталом, рівнозначно як і наявні у неї здатності до праці у відриві від іншої людини не можна вважати капіталом, серед науковців відсутні однозначні уявлення про внутрішню структуру людського капіталу. Підтвердженням останньої є те, що у зарубіжній і вітчизняній науковій літературі, в якій досліджуються проблеми людського капіталу, спостерігається значна кількість точок зору щодо його структури та форм.

Дж. Кендрик, характеризуючи види інвестицій і відповідні їм види капіталу, виокремлює їх речову та не речову форми. Серед них він виділяє речові, які втілені і не втілені в людях. До не речових інвестицій Дж. Кендрик відносить затрати на дослідження і розробки, освіту, професійну підготовку, медичне обслуговування, переміщення трудових ресурсів, які в основному втілюються у речовому капіталі. Речові інвестиції на відміну від не речових мають здатність втілювати в собі неречові інвестиції, що виражається у зміні їх якості або продуктивності як матеріальних факторів виробництва. Речові інвестиції і капітал, втілені в людях — затрати на фізичне формування людського капіталу і підвищення його продуктивності [1, с. 36, 37].

Один з основоположників теорії людського капіталу Г. Беккер аналізуючи вплив інвестицій у людський капітал у вигляді підготовки на робочому місці, формальної освіти, оволодіння іншими видами знань, виокремлює спеціальний людський капітал. Підготовку, яка здійснюється у фірмах він вважає повністю спеціальною тому, що вона ніяк не впливає на ті продуктивні характеристики працівників, які б могли мати цінність для інших фірм [2, с. 65]. Г. Беккер мав на увазі навички і знання, що потрібні лише вузькому колу потенційних роботодавців, які належать до спеціального людського капіталу. До універсального людського капіталу, на його думку, належать навички та знання, що мають широкий спектр застосування [2, с. 66].

М.М. Крітський розглядає такі види людського капіталу, як виробничий людський капітал [3, с. 71–72], споживчий людський капітал [3, с. 91–92], інтелектуальний людський капітал [3, с. 103–106], інтелектуально-інформаційний людський капітал [3, с. 106–110].

Деякі автори у якості критерію структурних елементів людського капіталу використовують види виконуваної роботи. Залежно від виконуваної роботи людський капітал поділяється на загальний людський капітал (переміщуваний), специфічний (спеціальний) людський капітал (непереміщуваний), людський інтелектуальний капітал [4, с. 259–270].

До загального людського капіталу відносяться знання, уміння, навички, які можуть бути реалізовані на різних робочих місцях, у різних фірмах (підприємствах та організаціях тощо). У свою чергу специфічний людський капітал — знання, навички, уміння, котрі можуть бути використані на певному робочому місці, тобто на підприємстві, в організації. Нарешті, людський інтелектуальний капітал

— капітал, втілений у людях у формі їхньої освіти та різноманітних форм саморозвитку(підвищення кваліфікації, набуття професійних знань і досвіду).

Загальний людський капітал(переміщуваний) включає в себе теоретичні та інші універсальні знання, що мають широку сферу застосування, а також загальні професійні (спеціалізовані) знання, які набуваються в школах, вищих навчальних закладах, інших освітніх установах. Це можуть бути, наприклад, знання, отримані при вивченні таких навчальних предметів, як математика, хімія, фізика, інформатика, українська та іноземні мови тощо. Також до цієї форми людського капіталу відносяться й загальні професійні(спеціалізовані) знання. До основних функцій загального людського капіталу належать: навчальна і накопичувальна.

Специфічний (спеціальний) людський капітал (той, який не переміщується) використовується в конкретних організаціях. Він включає знання про особливості робочого місця, керівництва, колег по роботі, їх можливості, достоїнств і недоліків, клієнтів, специфіку підприємств, регіону тощо, а також практичні навички по використанню цього роду знань. Цей вид капіталу накопичується в процесі трудової діяльності, набуття практичного досвіду. Основними функціями специфічного людського капіталу є: накопичувальна, виробнича, практична, відтворювальна.

Оскільки людський капітал як економічна категорія перебуває в стані постійного розвитку, то йому притаманна кумулятивна функція, тобто здатність нагромадження відомостей про нього як об'єкт дослідження.

У контексті нашого дослідження необхідне розмежування категорій «людський капітал» та «інтелектуальний капітал». Останнє зумовлено тією обставиною, що носієм і першого і другого виду капіталу є людина, яка в статусі працівника забезпечує їх продуктивніше використання.

Якщо звернутись до сучасних уявлень про інтелектуальний капітал, то до його складу входять патенти, ліцензії, авторські права, організаційна структура, програмне забезпечення, інформаційні системи, ноу-хау. Використання цих складових можливе при налагоджених зв'язках зі споживачами новітніх досягнень науково-технічного прогресу. Тому невід'ємною частиною інтелектуального капіталу є споживчий клієнтський капітал, який задовольняє попит виробничих структур на необхідні їм елементи інтелектуального капіталу. До процесу або безпосередньо під час виробництва матеріальних благ носії людського капіталу збагачують свої знання, поліпшують уміння, навички та здібності, культуру виробництва. При цьому основою формування, існування та використання інтелектуального капіталу є людина з притаманним їй людським капіталом. Ми поділяємо точку зору тих науковців, які людський капітал розглядають як основу функціонування інтелектуального капіталу. При цьому до людського капіталу, на їх думку, належать знання, уміння, навички, здібності, моральні цінності, культура виробництва [5, с. 447]. Слід підкреслити, що в процесі функціональної взаємодії шляхом використання інноваційного потенціалу інтелектуального капіталу людиною-працівником, його людський капітал стає не лише чинником отримання додаткового доходу, але й переходу в його розвитку на якісно новий та вищий рівень [6, с. 177].

Не можна повністю погодитись з думкою, що людський капітал це частина інтелектуального капіталу, носієм якого є людина, яка перетворює інформацію на знання та використовує їх для здійснення економічної діяльності [7, с. 29–30].

Заперечення викликає трактування людського капіталу як частини інтелектуального. При дослідженні їх взаємозв'язку слід брати до уваги те, що в сучасних умовах зміни в засобах виробництва, продуктивних силах суспільства дедалі більше стають втіленням знань, досвіду, професійної майстерності індивіда. І якщо в засобах праці вони виступають як уречевлений капітал, то в людині — існують як жива свідомість, яка визначає її інноваційну та економічну діяльність [8, с. 87]. Слід брати до уваги і загальновизнаний факт, що саме людина веде науково-дослідну діяльність, яка визначає розвиток науки і техніки, удосконалення техніко-технологічної основи суспільного-виробництва. Крім того, щоб продуктивно використовувати інтелектуальні надбання суспільства людина як носій певної суми науково-технічних знань повинна бути працездатною, освіченою, вмотивованою до трудової діяльності, мобільною. Тому, на наше переконання, елементи інтелектуального капіталу входять до складу людського капіталу, а не навпаки.

Серед підходів до структурування людського капіталу має місце виокремлення у його складі таких компонентів:

- капітал освіти, що підрозділяється на загальноосвітній і спеціальний;
- капітал здоров'я, де можна виділити генетично закладений і придбаний протягом життя в результаті здорового способу життя і відповідних витрат часу і фінансів;
- соціально-психологічний капітал, що характеризує психологічний стан суспільства в цілому (опір стресовим, кризовим ситуаціям) як індивідуума зокрема, так і ментальні і духовні цінності;
- капітал культури, що розподіляється на споживчий і високодуховний, формування останнього вимагає додаткових інвестицій і філософсько-духовного виховання [9, с. 109].

В окремих публікаціях в структуру людського капіталу включають накопичений людиною певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій [10, с. 15].

В. Ключков, трактуючи людський капітал як освіту, навички та інші здатності людини до праці, що впливають на зростання доходів і виробництва, наголошує на затратах, за допомогою яких формується людський капітал. Він включає до їх складу витрати на освіту і підготовку робочої сили на виробництві, витрати на збереження й поліпшення здоров'я, міграцію, пошук інформації про робочі місця, ціни і доходи [11, с. 402].

За напрямками формування людський капітал поділяється на постійний і змінний. Якщо до складу постійного належать накопичений рівень загальних знань, здоров'я, мотивацій протягом всього життя людини, то змінний — варіюється залежно від роду діяльності, кваліфікації, місця проживання особи. Постійний людський капітал започатковується з дитинства окремої особи та включає всі ті моральні та ціннісні настанови, правила поведінки, що орієнтують людину протягом усього її життя, а також на відміну від змінного є сталим компонентом [12, с. 14]. Життєдіяльність людини протікає в умовах постійних її вікових змін, норм, правил поведінки, менталітету, що супроводжується набуттям і збагаченням, як позитивного, так і негативного досвіду, професіоналізму тощо. Неминучим наслідком таких трансформацій стає зміна соціального статусу людини у спільноті, перегляд нею своїх моделей поведінки тощо, що характеризує змінний людський капітал.

Аналіз економічної наукової літератури свідчить про існування принаймні трьох основних підходів до визначення структури людського капіталу: вузька, широка, найширша. У межах першого з них він розглядається як набір знань, умінь, навичок, які продуктивно використовуються людиною на робочому місці. Другий підхід вводить до складу людського капіталу освіту, знання, вміння, навички, здібності, здоров'я. Таке уявлення про структуру людського капіталу наближає науковців до виявлення найбільш суттєвих ознак цієї економічної категорії. Третій концептуальний підхід, крім перелічених компонентів, включає до складу людського капіталу соціально-психологічні, культурні та інші характеристики його носія. Внаслідок еклектичного залучення до складу людського капіталу різнохарактерних явищ, спричинених участю людини в економічних процесах, витісняється на другий план сутнісне ядро концепції людського капіталу. З іншого боку, включення у структуру людського капіталу якомога більшої кількості його характеристик є свідченням того, що концепція людського капіталу розвивається.

Виходячи з викладених точок зору на структуру людського капіталу, ми пропонуємо розглядати його у вигляді сукупності сформованих і розвинених у результаті інвестицій певний запас знань, інформації, кваліфікації, виробничого досвіду, здоров'я, мотивації та мобільності, продуктивне використання яких їх власником у тій чи іншій сфері суспільного виробництва сприяє зростанню продуктивності праці і доходів працівників і роботодавців.

Пропоноване уявлення про структуру людського капіталу відходить від максимального обмеження складу компонентів його внутрішньої структури і водночас не розширяє їх перелік до практично всіх притаманних людині якостей, вважаючи їх властивостями капіталу.

Залежно від сфери застосування праці, крім вимог щодо значного обсягу знань, інформації, виробничого досвіду, кваліфікації в окремих видах діяльності в постіндустріальному суспільстві особливої ваги набувають творчий підхід, креативність, професійна інтуїція, вміння комунікувати з людьми тощо.

Здоров'я як компонент людського капіталу розглядається досить широко, починаючи із взаємозв'язків охорони здоров'я, стану навколишнього середовища, виробничо-господарської діяльності людини, що особливо важливо в контексті упередження захворювань, у тому числі професійних, травматизму засобами охорони праці, техніки безпеки тощо, і завершуючи рівнем та способом життя і генетичною спадковістю.

Мотивація як складова людського капіталу передбачає усвідомлене і цілеспрямоване спонукання працівника до трудової діяльності за допомогою постійного впливу за допомогою зовнішніх стимулів на його потреби, інтереси та цілі. З іншого боку, це процес усвідомленого вибору людиною того або іншого типу поведінки під впливом зовнішніх(стимули) і внутрішніх(мотиви) чинників [15, с. 374].

Слід підкреслити, що нині на зміну мотивації продуктивної праці приходить мотивація інтелектуальної праці, що спонукає людину до саморозвитку та вдосконалення, відтворення якісного людського капіталу [16, с. 284].

Мобільність людського капіталу передбачає здатність і можливість його носієм змінювати або розширювати сферу використання своєї здатності до праці. Працівник формує власну мобільність шляхом збільшення конкурентних переваг на ринку праці.

Вихідним пунктом у даному разі має бути інвестування в людський капітал на індивідуальному рівні, коли окремих індивід збільшує обсяг та якість свого людського капіталу за допомогою додаткових вкладень в освіту, поліпшує його якісні характеристики, що закономірно приводить до зростання продуктивності праці. Зростання індивідуальної продуктивності праці, в свою чергу, посилює конкурентні переваги такого працівника на ринку праці, спричиняє отримання вищих доходів робітником і роботодавцем. Водночас, інвестиції в людський капітал на індивідуальному рівні призводять у кінцевому підсумку до зростання якості людського капіталу та підвищення конкурентоспроможності його носіїв на ринку праці. Сама ж освіта трактується як один з видів інвестицій у людський капітал, який приносить не лише прямі економічні і соціальні вигоди його власникові, а й стимулює економічне зростання загалом та підвищує конкурентоспроможність національної економіки [17, с. 284].

Забезпечення конкурентоздатності людського капіталу значною мірою пов'язане з особливостями, які відрізняють його від фізичного за економічною сутністю. Так, якщо людський капітал (тобто запас знань і здатностей, накопичених працівником) може реалізовуватися тільки в праці його носія, то зростання вартості фізичного капіталу не потребує від його власника безпосередньої участі в процесі праці. Разом з тим, відрізняючись за політ економічним змістом, формування фізичного та людського капіталу мають спільні риси: в обох випадках відволікаються кошти на шкоду поточному споживанню; від обох видів капіталу залежить рівень розвитку економіки в майбутньому; обидва види вкладень дають тривалий за своїм характером продуктивний ефект. Схожість проявляється і в тому, що рентабельність людського капіталу обчислюється шляхом віднесення доходів від нього до його вартості — «норма віддачі», а вона, на думку економістів-неокласиків, виконує ті ж функції, які стосовно фізичного капіталу виконує норма прибутку (вимірює ступінь ефективності інвестицій і реалізує їхній розподіл).

Висновки та пропозиції. Результати дослідження свідчать, що до основоположних компонентів внутрішньої структури людського капіталу належать знання, інформація, кваліфікація, виробничий досвід, здоров'я, мотивація та мобільність. Об'єктивною передумовою примноження і удосконалення цих компонентів служать інвестиції в людський капітал, внаслідок яких поліпшуються його якісні характеристики та конкурентоспроможність на ринку праці.

Література

1. Кендрик Дж. Совокупный капитал и его формирование: пер. с англ./ Общ. ред. и предисл. А.И. Анчишкина // Дж. Кендрик. — М.: Прогресс. — 1978. — 275 с.
2. Беккер Г.С. Человеческое поведение. Экономический подход: Изб. Тр. по экон. Теории / Е.В. Батракова и др. (пер. с англ.): Ф.К. Капелюшников (сост., научн. ред. пер., авт. послесл.); М.И. Левин (авт. предисл.). // Г.С. Беккер. — М.: ГУВШЭ. — 2003. — 671 с.
3. Критский М.М. Человеческий капитал / М.М. Критский. — Л.: Издательство Ленинградского университета. — 1991. — 120 с.
4. Гуменюк Ю.Н. Людський капітал та вплив його глобального переливу на соціально-економічний розвиток / Ю.П. Гуменюк // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. — 2010. — №682. — С. 259–270.

5. Бойчук Н.С. Людський капітал як основа формування інтелектуального капіталу / Н.С. Бойчук // Формування ринкової економіки: зб. наук. праць: Спец. вип.: Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. — Т. 2. — Ч. I. — К.: КНЕУ. — 2007. — с. 445–448.
6. Назаренко Ю.О. Людський капітал як наукова категорія та чинник соціально-економічного розвитку/Ю.О.Назаренко // Наукові розробки, передові технології, інновації[матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції 06–08 травня]. — Nemoros S.Z.O. — Prague. — 2019. — С. 176–179.
7. Іванова В.В. Людський капітал як фактор економічного зростання / В.В. Іванова // Науковий вісник Полтавського університету споживчої кооперації України. — 2010. — №4(43) — С. 29–33.
8. Пригуляк Н.М. Оцінка рівня розвитку національного людського капіталу України / Н.М. Пригуляк // Економіка України. — 2017. — №11. — С. 85–89.
9. Горячук В. Поняття людського капіталу та його місце в системі економічних відносин / В.Горячук // Сучасний регуляторний інструментарій в економічних та соціальних системах [Текст]. — Одеса: Вид-во ІПРЕД НАН України. — 2010. — С. 54–64.
10. Лукашевич М.П. Людський капітал: розвиток через інвестування/ М.П. Лукашевич // Ринок праці та зайнятість населення. — 2001. — №2. — С. 14–15.
11. Клочков В.В. Человеческий капитал и его развитие/ В.В. Клочков // Экономическая теория. Трансформирующаяся экономика: Учеб. Пособие для вузов // Под ред. Проф. И.П. Николаевой. — М.:ЮНИТИ- ДАНА. — 2007. — 447 с.
12. Назарова Г.В. Формування та розвиток людського капіталу корпоративних підприємств. Наукове видання/Г.В.Назарова, Н.Л. Гавкалова, Н.С. Маркова. — Харків, вид. ХНЕУ. — 2008. — 240 с.
13. Антонюк В.П. Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку: Монографія/НАН України. Ін-т економіки промисловості // В.П. Антонюк. — Донецьк. — 2007. — 348 с.
14. Антонюк В.П. Економічні умови відтворення людського капіталу України / В.П.Антонюк // Формування ринкової економіки: зб. наук. пр.: спец. вип.: Матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. «Демократичний розвиток України та пріоритетні завдання демографічної політики», Т.2. Демографічні аспекти регулювання та відтворення трудового потенціалу. — К.:КНЕУ. — 2006. — С. 258–263.
15. Павлисько У.Є Теоретико-методологічні аспекти формування ефективної системи управління персоналом підприємства / У.Є. Павлисько// Социально-экономические аспекты промышленной политики. Актуальные проблемы управления человеческими ресурсами и маркетинга в контексте стратегии развития Украины/ НАН Украины: Ин-т экономики пром-ти. — 2007. — Т.2. — С. 343–351.
16. Назаренко Ю.О. Сутнісно-змістовні характеристики людського капіталу в сучасних умовах/ Ю.О. Назаренко//Зб. Наук. праць за результатами науково-практичної конференції студентів та аспірантів «Організаційно- управлінські та психологічні аспекти сучасного ринку праці України»(27 листопада 2017 р. м. Київ) / упоряд. О.П. Канівець, Л.Г. Новаш. Ч.1. — К.: ІПК ДСЗУ. — 2017. — С. 282–286.
17. Назаренко Ю.О. Інвестиційний контекст формування і розвитку людського капіталу/Ю.О.Назаренко//Науковий вісник. Ужгородський національний університет. — 2018. — Вип. 19. — С. 282–286.

References

1. Kendrik Dj. Sovokypnij capital I ego formirovanie // Dj. Kendrik / Moskva. — Progress, 1978 [In Russian].
2. Bekker G.S. Chelovecheskoe povedenie. Ekonomicheskij podhod // G.S.Bekker — Moskva. — GUVSHE, 2003. [In Russian].

3. Kritskij M.M. Chelovecheskij capital // Kritskij M.M. — Leningrad. — 1991 [In Russian].
4. Gumenuk U.N. Luds`kij capital ta vpliv jogo globalnogo perelivu na social`no-ekonomichnij rozvitok//Gumenuk U.N.//Visnyk Natsional`nogo universitetu «L`vivska politehnika». Menedjment ta pidpriemnistvo v Ukraini: etapy stanovlennja I problem rozvitku. #682 — 2010. S. 259–270. [In Ukrainian].
5. Bojchuk N.S. Ludskij capital jak osnova formyvannja intelektual`nogo kapitalu / N.S. Bojchuk // Formyvannja rinkovoi ekonomiku: zbirnik naukovih prats/ — Kyiv.: KNEU. — 2007. S. 445–448. [In Ukrainian].
6. Nazarenko U.O. Ludskij capital jak naukova kategorija ta chinnik sotsialno-ekonomichnogo rozvitku/U.O.Nazarenko. Materialy V Mijnarodnoi nauko-vo-praktichnoi konferentsii 06-08 travnia]. — Nemoros S.Z.O. — Prague. — 2019. S. 176–179. [In Ukrainian].
7. Ivanova V.V. Ludskij capital jak factor ekonomichnogo zrostannja / V.V. Ivanova // Naukovij visnik Poltavskogo universitetu spojivchoi kooperatsii Ukraini. #4(43) — 2010. S. 29–33. [In Ukrainian].
8. Prituliak N.M. Otsinka rivnia rozvitku national`nogo luds`kogo kapitalu Ukraina / Prituliak N.M. / Ekonomika Ukraini. — #11. — 2017. S. 85–89. [In Ukrainian].
9. Gorjachuk V. Poniattia luds`kogo kapitalu ta jogo mistse v sistemi ekonomichnih vidnosin/Gorjachuk V. // Suchasnij regulatornij instrumentarij v ekonomichnih ta sotsialnih systemah [Text]. — Odesa: Vid-vo IPREED NAN Ukraini. — 2010. — S. 54–64. [In Ukrainian].
10. Lukashevich M.P. Ludskij capital: rozvitok cherez investuvannja / M.P. Lukashevich // Rinok pratsi ta zajniatist naselennja. #2. -2001. — S.14–15. [In Ukrainian].
11. Klochkov V.V. Chelovecheskij capital I ego razvitie / V.V. Klochkov // Ekonomicheskaja teorija. Transformiruuschajasja ekonomika:ucheb / posobie dlja vuzoz // pod. red. prof. I.P. Nikolaev. Moskva: UNITI — DANA. — 2007. [In Russian].
12. Nazarova G.V. Formuvannja ta rozvitok luds`kogo kapitalu korporativnih pidpriemst / G.V. Nazarova, N.L. Gavkalova, N.S. Markova. — Harkiv, HNEU. — 2008. [In Ukrainian].
13. Antoniuk V.P. Formyvannja navikorystannja luds`kogog kapitalu v Ukraini: sotsialno-ekonomichna otsinka ta zabezpechennja rozvitku: Monografija / NAN Ukraini. In-t ekonomiki promislovosti // V.P. Antoniuk. — Donetsk. — 2007. [In Ukrainian].
14. Antoniuk V.P. Ekonomichni umovi vidtvorennja ludського kapitalu Ukraini / V.P. Antoniuk // Formuvannja rinkovoi ekonomiki. Materiali Mizhnarodnoi nauko-vo-praktichnoi konferentsii «Demokratichnij rozvitok ta prioritetni zavdannja demografichnoi polityky» — Kyiv, KNEU. — 2006. — S. 258–263.
15. Pavlis`ko U.E. Teoretiko-metodologichni aspekty formuvannja efektyvnoi sistemi upravlinnja personalom pidpriemstva/U.E.Pavlis`ko// Sotsialno-ekonomicheskie aspekty promishlennoj politiki. Aktualnie problem upravlenija chelovecheskimi resursami I marketinga v konteste strategii razvitija Ukraini// NAN Ukraini: In-t ekonomiki pron-ti. — 2007. — S. 343–351.
16. Nazarenko U.O. Sutnisno-zmistovni charakteristiki ludського kapitalu v suchasnih umovah / U.O. Nazarenko // Zb. nauk. Prats za rezultatami nauko-vo-praktichnoi konferentsii studentiv ta aspirantiv «Organizatsijno- upravlinski ta psihologichni aspekti suchasnogo rinku pratsi Ukraini (27 listopada 2017 r. m. Kyiv / uporiad. O.P. Kanivets, L.G. Novash». Ch. 1 — K.: IPK DSZU. — 2017. — S. 282–286.
17. Nazarenko U.O. Investitsijnij kontekst formuvannja I rozvitku ludського kapitalu / U.O. Nazarenko // Naukovij visnik. Uzhgorodskij natsionalnij universitet. — 2018. — Vip. 19. — S. 282–286.

Стаття надійшла 25.02.2020