

Міністерство освіти і науки України  
Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка

Економічний факультет

Кафедра економіки підприємства

## **ДИПЛОМНА РОБОТА** **магістра**

на тему: «**УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ  
ПІДПРИЄМСТВА В УМОВА ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ  
ЕКОНОМІКИ**»

Виконала: студентка 2 курсу денної форми навчання  
спеціальності 051 Економіка  
освітньо-професійна програма Економіка підприємства  
**Москаль Оксана Михайлівна**

Науковий керівник:

**к.е.н., доцент**

**Лисак В.Ю.**

Рецензент:

**к.е.н., ст. викладач**

**Чаплінський В.Р.**

м. Кам'янець-Подільський  
2019 р.

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП.....</b>	<b>3</b>
<b>РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНЕ ОБГРУНТУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ .....</b>	<b>7</b>
1.1. Роль та місце людини у виробничому процесі .....	7
1.2. Еволюція концепцій людського капіталу в історії управлінської думки .....	15
1.3. Методичні підходи до оцінки людського капіталу .....	23
1.4. Взаємозв'язок людського капіталу та інноваційного розвитку ....	31
<b>РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ТА ОЦІНКА СУЧАСНОГО СТАНУ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ФГ «МАСАРІВСЬКІ ЛИПКИ».....</b>	<b>39</b>
2.1. Загальна техніко-економічна характеристика підприємства .....	39
2.2. Інтегральна оцінка активів людського капіталу на ФГ «Масарівські Липки» .....	48
2.3. Інноваційний розвиток підприємства та його вплив на управління людським капіталом.....	55
<b>РОЗДІЛ 3. ПЕРСПЕКТИВНІ НАПРЯМИ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА .....</b>	<b>65</b>
3.1.Закордонний досвід управління людським капіталом.....	65
3.2.Заходи покращення інноваційної активності людського капіталу на ФГ «Масарівські Липки».....	71
3.3.Напрями вдосконалення управління людським капіталом на підприємстві ФГ «Масарівські Липки» .....	79
<b>ВИСНОВКИ .....</b>	<b>86</b>
<b>СПИСОК ВИКОРИСАНИХ ДЖЕРЕЛ.....</b>	<b>90</b>
<b>ДОДАТКИ.....</b>	<b>97</b>

## ВСТУП

**Актуальність теми.** У всіх країнах світу людський капітал сьогодні є чинником, який визначає темпи економічного розвитку та науково-технічного прогресу. Зростаюча роль людського капіталу обумовлює важливість його врахування при виборі інноваційної стратегії підприємства.

Інновації, в свою чергу, висувають нові вимоги до формування людського капіталу підприємства та раціонального використання цього ресурсу. При цьому неминуче зростає творчий зміст праці виникає необхідність постійного навчання та перепідготовки персоналу. Пріоритетним елементом для будь-якої діяльності виступають люди, які спроможні самостійно вирішувати питання, успішно розв'язувати проблеми, позитивно сприймати нововведення та пропонувати зміни для підвищення конкурентних позицій на ринку.

В останній період функція управління людським капіталом набуває все більшої значущості, тому що ефективність організації, її конкурентні переваги залежать від ефективності використання її головного ресурсу – людини. У зв'язку з цим підвищуються вимоги до працівника, зростає важливість творчого ставлення до праці, високого рівня професіоналізму.

Однією з проблем, що сьогодні постає перед підприємствами та організаціями, є знецінення людського капіталу. Такі підприємства втрачають висококваліфіковані кадри, разом з тим переваги у конкурентній боротьбі, тому важливим завданням є загальмувати цей процес.

Для будь-якого підприємства нині актуальним є питання управління людським капіталом, особливо на сучасному етапі, коли цей ресурс забезпечує підвищення конкурентоспроможності. Керівники багатьох підприємств зосереджують увагу на управлінні виробництвом, фінансами, маркетингом, в той час як удосконалення такою значущою складовою управління підприємством, як людські ресурси, не повинна бути слабкою ланкою в загальній системі управління.

Ще у працях класиків політичної економії Г. Беккера [1], Т. Шульца [2], У. Петті [3], А. Сміта [4], Д. Рікардо [5], А. Маршалла [6] закладено перші основи аналізу та наукові знання про продуктивні здібності людини. Розробка теоретичних підходів до оцінювання людських здібностей як одного з різновидів капіталу зустрічається в працях Й. Шумпетера [7], Т. Веблена [8], Л. Вальраса [9], Ф. Тейлора [10], І. Фішера [11].

Питання розвитку теорій людського капіталу висвітлено у працях таких вчених, як Г. Боуен [12], К. Маркс [13], Л. Туроу [14], Дж. Мілль [15] та ін.

Серед вітчизняних вчених, в працях яких дістала подальшого розвитку теорія людського капіталу, відзначимо Л. І. Тертичну [16], Н. В. Голікову [17], С. І. Бандуру [18], Д. П. Богиню [19], М. І. Долішного [20], О. А. Грішнову [21], А. А. Чухна [22] та ін.

Науковцями зроблений суттєвий внесок у розвиток теорії людського капіталу, розроблені практичні засади щодо управління людським капіталом, проте не вирішеними залишилися питання оцінювання людського капіталу на рівні підприємства, що дозволило б виявити рівень знань, умінь, навичок, а також інноваційної активності персоналу.

Тобто, питанням управління людським капіталом підприємств присвячено безліч досліджень вітчизняних і закордонних учених, але при цьому не враховувалися умови інноваційного розвитку підприємств.

Оцінка людського капіталу та надання рекомендацій щодо його розвитку сьогодні становить важливу проблему, що обумовлює актуальність обраної теми магістерської роботи.

**Метою** наукової роботи є розвиток теоретико-методологічних засад дослідження людського капіталу і розробка практичних рекомендацій щодо забезпечення стабільного економічного зростання людського капіталу підприємства в умовах інноваційної економіки.

Для досягнення даної мети в магістерській роботі вирішувалися наступні **завдання**:

- охарактеризувати роль та місце людини у виробничому процесі;

- розглянути еволюцію концепції людського капіталу в історії управлінської думки;
- систематизувати методичні підходи до оцінки людського капіталу;
- розкрити взаємозв'язок людського капіталу та інноваційного розвитку;
- дослідити загальну техніко-економічну характеристику підприємства;
- здійснити інтегральну оцінку активів людського капіталу на ФГ «Масарівські Липки»;
- охарактеризувати інноваційний розвиток підприємства та його вплив на управління людським капіталом;
- дослідити закордонний досвід управління людським капіталом;
- проаналізувати інноваційну активність працівників ФГ «Масарівські Липки» та розробити заходи щодо її покращення;
- запропонувати напрями вдосконалення управління людським капіталом на підприємстві ФГ «Масарівські Липки».

**Об'єктом дослідження** є процеси формування, використання людського капіталу та управління ним в сучасних умовах інноваційного розвитку.

**Предметом дослідження** є теоретичні засади та організаційно-економічні підходи до відтворення, формування, розвитку та управління людським капіталом в умовах інноваційного розвитку ФГ «Масарівські Липки».

При написанні наукової роботи було використано такі **методи**: графічний метод для наочного подання статистичного матеріалу й схематичного зображення результатів теоретичних і практичних досліджень; історичний – для аналізу розвитку теорій людського капіталу; логічний – для виявлення взаємозв'язків між людським капіталом та інноваційним розвитком; діалектичний – для дослідження ознак людського капіталу та обґрунтуванні його відмінностей від інших видів капіталу; метод експертних

оцінок був використаний для визначення вагових коефіцієнтів активів людського капіталу; метод теоретичного узагальнення при формулюванні висновків.

По темі дипломної роботи опублікована стаття – «Теоретичні підходи до визначення поняття «людський капітал»».

**Наукова новизна** дослідження полягає в тому, що в роботі розроблений підхід щодо оцінювання людського капіталу персоналу підприємства за допомогою нового активу, а саме інноваційної активності працівників.

Дана робота має важливе практичне значення, оскільки вона, окрім дослідження теоретичних особливостей людського капіталу, містить, також, оцінку характеристик ФГ «Масарівські Липки» та запропоновані рекомендації щодо напрямів вдосконалення управління людським капіталом та підвищення інноваційної активності працівників підприємства.

**Інформаційну базу** дослідження складають наукові праці вітчизняних і зарубіжних економістів, таких як Богиня Д. П., Гаман Г. В., Грішнова О. А., Лук'янченко Н.Д., Захарченко В. І., Becker S. G., Schultz T.

Наукова робота складається із вступу, трьох розділів, висновків та списку використаних джерел (81 найменувань). Повний обсяг магістерської становить 89 сторінок основного тексту, містить 21 таблицю, 9 формул, додатки.

## ВИСНОВКИ

Результати дипломної роботи дозволили зробити такі основні висновки та обґрунтувати напрями щодо вдосконалення управління людським капіталом ФГ «Масарівські Липки»:

1. В процесі дослідження охарактеризовано місце та роль людини у виробничому процесі. Оскільки в умовах науково-технічного прогресу зростає роль людини в процесі виробництва, змінюються погляди науковців щодо людини як суб'єкта економічного життя. Людину розглядають як працівника, суб'єкта економічних відносин, споживача та як носія кінцевої мети суспільного виробництва.

2. У даній роботі розглянуто еволюцію концепції людського капіталу, виникнення якої стало важливою подією для економічної науки. Адже, за допомогою даної концепції пояснюється важливість освіти, науки, професійної підготовки, охорони здоров'я, а основою суспільного прогресу вважається формування особистості.

3. Аналіз методів оцінювання людського капіталу показав, що на сьогодні не існує єдиного загально визнаного методу аналізу людського капіталу. Науковці поділяють методи оцінки людського капіталу на такі групи: оцінка людського капіталу за аналогією з фізичним капіталом, яка полягає у визначенні та коригуванні первісної вартості працівника з урахуванням коефіцієнта старіння знань; оцінка людського капіталу на основі якісної оцінки (експертні методи), що передбачає оцінку індивідуальних особливостей працівника; оцінка людського капіталу виходячи зі спрямованих інвестицій.

4. У процесі дослідження розкрито взаємозв'язок між людським капіталом та інноваційним розвитком економіки, що обумовлено залежністю інноваційної діяльності від формування і використання інноваційно-спрямованого персоналу. Тому, важливо є не лише розуміти сутність людського капіталу та правильно його оцінювати, але й визначити

можливості його подальшого розвитку та оптимального використання. Адже, кожний етап інноваційного процесу на підприємстві неможливий без бажання працівників брати участь у ньому, реалізовувати свій інноваційний потенціал та розвивати інноваційну активність.

5. ФГ «Масарівські Липки» є одним з популярних виробників ковбасних виробів. Фермерське господарство займається вирощуванням зернових та технічних культур, курчат бройлерів та свиней, а також виробництвом м'ясної продукції під власною торговою маркою «МАСАР».

За аналізовані роки основні економічні показники ФГ «Масарівські Липки» зросли. Це говорить нам про те, що продукція фермерського господарства користується попитом та навіть при збільшенні собівартості продукції отримує прибуток.

Проведений аналіз працівників підприємства показав, що ФГ «Масарівські Липки» повністю забезпечене персоналом, чисельність якого зростає кожного року, що є важливим фактором для ринку праці міста.

6. Проведена інтегральна оцінка активів людського капіталу на ФГ «Масарівські Липки» за основними 4 активами: вік, освіта, досвід роботи та здоров'я дозволила встановити, що на підприємстві наявний високий та середній рівень розвитку людського капіталу ( 30% та 60% відповідно). Крім того, 10 % персоналу мають низький рівень людського капіталу, а також слід відмітити відсутність працівників з дуже низьким рівнем розвитку.

7. В процесі дослідження охарактеризовано вплив інноваційного розвитку підприємства на управління людським капіталом. Керівництво ФГ «Масарівські Липки» вважає інновації основним фактором успіху діяльності підприємства. Тому підприємство намагається відповідати основними сучасними тенденціями харчової індустрії, а саме виготовлення продукції преміум-класу, використання натуральних інгредієнтів, орієнтація на здорове харчування. На даному фермерському господарстві використовують інноваційне обладнання, впроваджують інноваційні технології, що значно полегшує роботу персоналу, покращує умови праці, підвищує продуктивність



праці та професіоналізм працівників. Проте для освоєння нового устаткування та обладнання керівництво ФГ «Масарівські Липки» організовує для працівників навчання, курси підвищення кваліфікації, можливість обміну досвідом за кордоном, а також забезпечує персонал соціальним пакетом, а саме безкоштовним проїздом для немісцевих працівників на роботу і з роботи, безкоштовним харчуванням, медичним страхуванням, оплатою мобільного зв'язку, організовує корпоративи та туристичні поїздки.

Для ефективного управління інноваційними процесами на підприємстві сформовано команду виконавців інноваційного проекту, тобто групу творчих, ініціативних працівників.

8. Досліджено закордонний досвід управління людським капіталом для ефективного управління персоналом підприємства у сучасних умовах інноваційного розвитку. Адже застосування позитивного світового досвіду забезпечить передумови для вирішення проблем управління персоналом на підприємстві. Визначено, що найкращим варіантом є поєднання українського та закордонного досвіду.

9. Проаналізовано інноваційну активність працівників ФГ «Масарівські Липки». Проведений аналіз інтегральної оцінки активів людського капіталу з урахуванням інноваційної активності показав, що більша частина персоналу має середній та високий рівень людського капіталу. Низький рівень людського капіталу має 16,67% працівників. Такі результати відрізняються від результатів інтегральної бальної оцінки активів індивідуального людського капіталу працівників за 4 чинниками, а саме зменшилась частка працівників з високим рівнем людського капіталу на 10%, проте зросла з середнім на 3,33% та з низьким рівнем людського капіталу на 6,67%. Тому врахуванням такого чинника як інноваційна активність персоналу дозволяє побачити реальний рівень нагромадження людського капіталу на підприємстві.

Запропоновано такі основні напрями підвищення інноваційної активності персоналу ФГ «Масарівські Липки»: постановка перед

працівниками чітко сформульованих і досяжних цілей інноваційної діяльності; аналіз та спільне обговорення досвіду передових інноваційних підприємств; організація працівникам тренінгів, різних програм навчання, підвищення кваліфікації опанування суміжних професій; організація зворотного зв'язку на підприємстві; підтримка і стимулювання ініціативності працівників; створення атмосфери суперництва з регулярним підведенням підсумків; залучення працівників до вирішення проблем, що вимагають нестандартного підходу.

10. Визначено основні напрямки вдосконалення управління людським капіталом на підприємстві. Одним з таких напрямків є вдосконалення організаційної структури на підприємстві, що забезпечить ефективну взаємодію із зовнішнім середовищем та спрямує зусилля працівників на досягнення мети діяльності підприємства.

Для вдосконалення управління людським капіталом на підприємстві, на нашу думку, необхідно ввести новий структурний підрозділ – відділ з управління персоналом, що забезпечуватиме підприємство кваліфікованими кадрами, вдосконалить системи матеріальної та нематеріальної мотивації, організовуватиме роботи з адаптації молодих спеціалістів, займатиметься збереженням сприятливого морально-психологічного клімату в колективі; стимулюватиме творчу активність працівників.

Ще одним напрямом вдосконалення людського капіталу підприємства є інвестування фінансових ресурсів в цей капітал, а саме в освіту, охорону здоров'я, посилення мотивації, стимулювання трудової діяльності та розвитку творчих здібностей працівників.

Для успішного функціонування підприємства в умовах інноваційного розвитку економіки важливим є правильна оцінка людського капіталу на підприємстві та застосування шляхів його нарощення та вдосконалення та управління.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Becker Gary S. Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *The Journal of Political Economy*. 1962. Vol. 70. Issue 5. Part 2: Investment in Human Beings. P. 9-49.
2. Schultz T.W. Investment in Human Capital: The Role of Education and of Research. *New York: Free Press*, 1971. P. 12-16.
3. Петти У. Смит А. Антология экономической классики. М.: МП «Эконов», 1993. 475 с.
4. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. М.: Соцэкгиз, 1962. 684 с.
5. Риккардо Д. Сочинения. М.: Соцэкгиз, 1995. Т. 1. 365 с.
6. Маршалл А. Принципы экономической науки. М.: Прогрес, 1993. 246 с.
7. Шумпетер Й. Теория экономического развития. М.: Прогрес 1982. 45с.
8. Веблен Т. Теория праздного класса. М., 1984. 110 с.
9. Вальрас Л. Элементы чистой политической экономии. М., 2000. 448с.
10. Тейлор Ф. У. Принципы наукового менеджменту. М.: Контроллинг, 1991. 14 с.
11. Fisher I. The Natura of Capital and Income. L., 1927. P. 51-52.
12. Bowen H.R. Investment in Human Capital and economic Growth: Perspectives on Economic Growth. N.Y., 1968. 105 p.
13. Маркс К. Экософия творчества жизни – инновационная стратегия развития человека-мира (второе рождение Маркса – в России). Энциклопедия Живого знания. Т. 19. М., 2009. 112 с.
14. Thurow L. Investment in Human Capital. *Belmon*. 1970. 15 p.
15. Милль Дж. С. Основы политической экономии и некоторые аспекты их приложения к социальной философии: в 3-х т. М.: Прогресс, 1980. Т. 1. 496 с.

16. Тертична Л.І. Інноваційний розвиток і людський капітал. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2005. № 2, С. 179-183.

17. Голікова Н. В. Людський капітал як фактор зростання та розвитку економіки: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. К.: Ін-т екон. прогнозів. НАН України, 2004. 24 с.

18. Бандур С. І. Розвиток соціально-трудова відносин як передумова досягнення продуктивної зайнятості населення. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2014. № 1. С. 8-13. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/rpzn\\_2014\\_1\\_3](http://nbuv.gov.ua/UJRN/rpzn_2014_1_3). (дата звернення 09.02.19).

19. Мотиваційні основи ефективної праці в умовах ринкової трансформації економіки: зб. наук. праць. /ред. Д. П. Богиня. К. 1996. 112 с.

20. Долішній М. І., Злупко С. М. Соціально-трудова потенціал: теорія і практика. К.: Наукова думка, 1994. 263 с.

21. Грішнова О. А. Людський розвиток: навч. посіб. К.: КНЕУ, 2006. 308 с.

22. Чухно А. А. Інтелектуальний капітал: сутність, форми і закономірності розвитку. *Економіка України*. 2002. № 11. С. 48-55.

23. Мазуркевич Т. О. Роль людського капіталу у виробничому процесі. *Advanced technologies of science and education: матеріали міжнародної наукової інтернет конференції (19-21/04/2018)*. URL: <http://intkonf.org/mazurkevich-to-rol-lyudskogo-kapitalu-u-virobnichomu-protsesi/> (дата звернення 09.02.19).

24. Мочерний С. В. Основи економічних знань: підручник. 2-е вид., уточнене. Київ: Академія, 2001. 312 с. URL: <https://library.if.ua/books/41.html>. (дата звернення 09.02.19).

25. Несененко П. П. Теоретичні основи економічної політики: навч. посібник. К.: ФОП Гуляєва В. М., 2019. 306 с.

26. Рубан В. М., Пустовіт М. В. Визначення трудового потенціалу в контексті сучасних світових економічних трансформацій. *Економіка и управление*. № 6. 2009. С. 78-83.
27. Андрейцева І. А. Формування та використання трудового потенціалу: теоретичні аспекти. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*. 2014. № 1. С. 152-157.
28. Загірняк М. В., Перерва П. Г., Маслак О. І. Економіка підприємства: підруч. Кременчук: Кременчуцька міська друкарня, 2015. 736 с.
29. Маркс К. Капітал. Процес утворення капіталу. Том I. Книга I./ Переклад з російської: Андрій Річицький. Харків: ДВУ, 1925. с. 704.
30. Шамина Л. К. Инновационный потенциал предприятия. *Инновации*. 2007. № 9 (107). С. 58-60.
31. Гадзало А. Я. Розвиток теорії людського капіталу в економічній науці. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2009. Вип. 19.10. С. 311-317.
32. Богиня Д. П., Грішнова О. А. Основи економіки праці: навч. посіб. К.: Знання-Прес, 2000. 313 с.
33. Schultz T. Capital Formation by Education. *Journal of Political Economy*. 1960. № 6. P. 571-583.
34. Москаль О. М. Теоретичні підходи до визначення поняття «людський капітал»: збір. Мат. за рез. VII наук-практ. конференції студ. та мол. вчених «Сталий розвиток України: проблеми і перспективи». Кам'янець-Подільський: КПНУ ім. Івана Огієнка, 2019. 387 с.
35. Becker S.G. Human Capital: Theoretical and Empirical Analysis. *Special Reference to Education*. 3rd ed. University of Chicago Press, 1993. 390 p.
36. Налбандян М. А. Еволюція трансформаційних змін економічної природи людського капіталу. *Економіка і організація управління*. 2018. № 3 (31). С. 90-99.
37. Васильченко В. С., Гриненко А. М., Грішнова О. А., Керб Л. П. Управління трудовим потенціалом: навч. посіб. К.: КНЕУ, 2005. 403 с.

38. Гаман Г. В. Еволюція концепцій людського капіталу в процесі генезису економічного мислення. *Формування ринкової економіки*: зб. наук. праць: спец. вип. «Праця в XXI столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток». К.: КНЕУ, 2012. Т. 1. С. 240-246.

39. Економічна енциклопедія: у 3-х т. Т. 2. К.: Видавничий центр «Академія», 2001. 848 с.

40. Сахненко О. І. Вплив відтворення людського капіталу на інноваційний розвиток суспільства. *Ефективна економіка*. ТОВ «ДКС-центр», 2016. № 12. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5613> (дата звернення 09.02.19).

41. Горячук В. Ф. Інвестиції у людський капітал та віддача від них. *Економіка: реалії часу*. 2012. №1. С. 34-39.

42. Кубатко О. В., Пронікова Ж. С. Інвестування в людський капітал як фактор конкурентоспроможності підприємства. *Механізм регулювання економіки*. 2013. №3. С. 92-99.

43. Овчаренко Л. В., Ожелевська Т. С. Інвестування в людський капітал як фактор становлення інноваційної економіки в Україні. *Інноваційні рішення в сучасній науці*. №1. С. 1-11.

44. Прушківська Е.В., Переверзева А.В. Людський капітал: проблеми та перспективи. *Економічний вісник НГУ*. 2007. №3. С. 17-24.

45. Яцунь О. М. Людський капітал як чинник економічного зростання. *Вісник: Економіка. Проблеми економічного становлення*. 2014. №2. С. 95-99.

46. Ящук Т. А. Сутність концепції людського капіталу. *Сталий розвиток економіки*. 2013. № 4. С. 71-75. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/sre\\_2013\\_4\\_17](http://nbuv.gov.ua/UJRN/sre_2013_4_17) (дата звернення 09.02.19).

47. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підруч. К.: Знання, 2004. 535 с.

48. Пешенкова Л., Баб'як М. Концепція людського капіталу як теоретико-методологічна основа економіки освіти. *Молодь і ринок*. 2010. №12 (71). С. 43-49.
49. Россоха В. В. Методика оцінки трудового потенціалу виробничо-технологічного персоналу підприємства. *Агроінком*. 2004. № 9-10. С. 28-34.
50. Соколов Я. В. Денежная оценка трудовых ресурсов организации. URL: <http://www.cfin.ru/press/pmix/2001-1/10.shtml> (дата звернення 09.02.19).
51. Гриньов А. В. Оцінка інноваційного потенціалу підприємства. *Проблеми науки*. 2003. № 12. С. 12-17.
52. Воронкова В. Г. Управління людськими ресурсами: філософські засади: навч. посібник. К.: ВД «Професіонал», 2006. 576 с.
53. Обіход С. В., Мельничук О. П. Чинники впливу на людський капітал в умовах трансформації соціально-трудоких відносин. *Економічні науки*. 2016. № 3. С. 68-74.
54. Гальчинський А. Глобальні трансформації: концептуальні альтернативи. К.: Либідь, 2006. 309 с.
55. Белова О. І. Інноваційна активність персоналу та способи її стимулювання на підприємстві. *Вчені записки університету «КРОК». «Економіка»*. 2018. Вип. 3(51). С.211-219.
56. Donchak L. G. Business activity of the enterprise and ways of its strengthening. *Bulletin of the Mukachevo State University. Economics and society*. Issue 10. 2017. P. 250-255.
57. Єфімова С. А., Гринько Т. В. Методичні підходи до оцінки інноваційного потенціалу підприємства сфери послуг. *Вісник Дніпропетровського університету. Серія: Менеджмент інновацій*. 2015. Випуск 5. С. 30-36.
58. Адаменко М. В. Інноваційні здібності та можливості працівників як важливі складові інноваційного потенціалу персоналу підприємства.

*Маркетинг і менеджмент інновацій*. 2013. №4. С. 155-163 URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Mimi\\_2013\\_4\\_16](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Mimi_2013_4_16) (дата звернення 09.02.19).

59. Мочерний С. В. Економічна енциклопедія. К.: Видавничий центр «Академія», 2000. Т.1. 864 с.

60. Семикіна М. В., Гунько В. І., Пасека С. Р. Інтелектуальний потенціал: соціальні виміри використання та розвитку: монографія. Черкаси: МАКЛАУТ, 2012. 336 с.

61. Ільч Л. М. Людський капітал інноваційної діяльності: проблеми підготовки, залучення й утримання талантів. *Регіональна економіка*. 2014. №4. С. 127-135. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/regek\\_2014\\_4\\_16](http://nbuv.gov.ua/UJRN/regek_2014_4_16) (дата звернення 09.02.19).

62. Чортків Онлайн. URL: <http://chortkiv.online/fh-masarivski-lypky-prezentatsijnyjohlyaddiyalnosti/?fbclid=IwAR3OWZw6d7HPAXNkNv6m2MTE0e4fq1Vkm-CN4ZYoCMnus8Op2rshY43ftyM> (Дата звернення: 22.05.19).

63. Риковська О. В. Людський капітал сільської місцевості: проблеми формування та функціонування: дис... канд. екон. наук: 08.00.07 / НАН України; Ін-т демографії та соц. дослідж. К., 2009. 227 с.

64. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/1058-15> (Дата звернення: 22.05.19).

65. Грішнова О. А. Підвищення доступності та якості освіти як один із шляхів пом'якшення демографічної кризи в Україні. *Демографія та соціальна економіка*. 2007. № 2. С. 80-92.

66. Струмилин С. Г. Проблемы экономики труда. М.: Наука, 1982. 471с.

67. Про інноваційну діяльність: Закон України від 4 липня 2002 р. № 40-IV. *Урядовий кур'єр*. 2002. №143. С. 2-4.

68. Янчева М. О., Желева Т. С. Інноваційні технології м'ясних продуктів: опорний конспект лекцій. Харків: ХДУХТ, 2017. 43 с.

69. Лук'янченко Н. Д. Управління розвитком інноваційної праці: теорія і практика: монографія. Донецьк: ДонНУ, 2011. 169 с.



70. Скібіцька Л. І. Організація праці менеджера: навч. посібник. К.: Центр учбової літератури, 2010. 360 с.
71. Верба В. А., Решетняк Т. І. Організація консалтингової діяльності: навч. посібник. К.: КНЕУ, 2000. 228 с.
72. Захарченко В. І., Корсікова Н. М., Меркулов М. М. Інноваційний менеджмент: теорія і практика в умовах трансформації економіки: навч. посіб. К.: Центр учбової літератури, 2012. 448 с.
73. Асаул А. Н. Організація підприємницької діяльності: підруч. СПб.: АНО ІПЕВ, 2009. 336 с.
74. Базалійська Н. П. Світовий досвід управління трудовою діяльністю персоналу в країнах з розвинутою ринковою економікою. *Інноваційна економіка*. 2015. № 1. С.138-142. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/inek\\_2015\\_1\\_26](http://nbuv.gov.ua/UJRN/inek_2015_1_26) (Дата звернення: 22.05.19).
75. Дряхлов Н., Куприянов Е. Системы мотивации персонала в западной Европе и США. *Проблемы теории и практики управления*. 2012. № 2. С. 83-88.
76. Грейсон Д. К. Американский менеджмент на пороге XXI века. М.: Экономика, 1991. 176 с.
77. Лібанова Е. М. Людський розвиток в Україні: мінімізація соціальних ризиків: монографія. К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В.Птухи НАН України, 2010. 496 с.
78. Летягин В. Быстрорастущие компании: зарубежный опыт. *Персонал*. 2008. № 7. С. 70-73.
79. Горшенин В. П. Критерии и показатели инновационного потенциала персонала корпорации. *Инновации*. 2006. № 4 (91). С. 115-119.
80. Небава І. О., Ратушняк О. Г. Менеджмент організацій і адміністрування: навч. посібник. Вінниця: ВНТУ, 2012. 105 с.
81. Денисенко Е. Коучинг для менеджеров. *Отдел маркетинга*. 2004. № 7-8. С. 52-53.