

Міністерство освіти і науки України  
Кам'янець-подільський національний університет імені Івана Огієнка  
Природничо-економічний факультет  
Кафедра менеджменту

## **ДИПЛОМНА РОБОТА МАГІСТРА**

на тему:  
«Управління людським капіталом підприємств»

Виконала: студентка 2 курсу Mg1-M20 групи  
спеціальності 073 Менеджмент  
за освітньо-професійною програмою  
Управління персоналом та економіка праці  
Лігінчук Марина Петрівна

Керівник: Лисак В. Ю., к. екон. н, доцент

Рецензент: Семенець І.В. к. екон. н, доцент  
(прізвище та ініціали, науковий ступінь, учене звання)

Кам'янець-Подільський 2021 р.

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП</b> .....	3
<b>РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ УПРАВЛАННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА</b> .....	6
1.1. Зародження та сутність категорії людський капітал.....	6
1.2. Еволюція та становлення концепції людського капіталу.....	15
1.3. Характеристика освітнього чинника та його вплив на формування та використання людського капіталу підприємства.....	25
Висновки до першого розділу.....	35
<b>РОЗДІЛ 2 АНАЛІЗ ФОРМУВАННЯ ВИКОРИСТАННЯ ТА РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ «КРАСИЛІВСЬКЕ ПТМ»</b> .....	36
2.1 Аналіз якісних характеристик людського капіталу «Красилівське Підприємство Теплових Мереж».....	36
2.2 Розробка системи управління формуванням, використання та розвитку людського капіталу.....	45
2.3 Інвестиції в людський капітал як засіб підвищення ефективності його формування використання та розвитку.....	54
Висновки до другого розділу.....	62
<b>РОЗДІЛ 3 ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ «КРАСИЛІВСЬКЕ ПТМ»</b>	63
3.1. Формування загальної стратегії «Красилівське ПТМ» для підвищення ефективності управління людським капіталом.....	63
3.2. Вдосконалення механізму формування та розвитку людського капіталу на «Красилівське ПТМ».....	72
Висновки до третього розділу.....	81
<b>ВИСНОВКИ</b> .....	82
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ</b> .....	86
<b>ДОДАТКИ</b> .....	94

## ВСТУП

**Актуальність теми** В умовах трансформаційних змін та розвитку інновацій, що відбуваються не тільки в нашій державі але й по всьому світі. Суспільство вже давно мало б зрозуміло, що не заводи фабрики та інші матеріальні ресурси становлять цінність. В епоху швидкої зміни технологій виробництва та управління, найбільшою цінністю суспільства в цілому та підприємства зокрема є люди з їхніми знаннями та здібностями. За таких умов головною рушійною силою суспільного розвитку та найціннішим багатством підприємства має стати – людський капітал.

Під час свого розвитку економіка зазнавала впливу різноманітних факторів та течій, змінювалось і ставлення до людини в процесі виробництва. Від сприйняття її як додатку до машинного обладнання та розгляду її як «робочої сили», до розгляду людини як ресурсу на рівні з іншими виробничими ресурсами в цей час широкого поширення набула категорія «трудові ресурси». Еволюція наукової думки та розвитку соціально-трудова відносин сприяла тому, що керівники почали розуміти, що кожна людина це індивідуальна особистість зі своїми психологічними особливостями, саме в цей час відбулась трансформація поглядів щодо місця людини у виробничому процесі та з'явився термін «людські ресурси».

В процесі здійснення трудової діяльності працівники мають скриті можливості, які не завжди використовують серед науковців та економістів практиків з'явилось чітке усвідомлення того, що кожна людина має потенційні можливості, які необхідно задіяти в процесі виробництва для досягнення кращих результатів. Саме тоді в науковий обіг увійшов термін «трудова потенція». Однак, трудова потенція сам по собі не представляє ніякої цінності, якщо він є незадіяним та не перетворюється на капітал. Останнім часом все більшого поширення не тільки в розвинутих країнах але й у вітчизняній практиці набула категорія «людський капітал», який розглядається як найцінніший ресурс суспільства здатний приносити дохід.

Необхідність використання людського капіталу в процесі виробничої діяльності для підвищення її результатів. Процесом формування використання та розвитку людського капіталу займалось ряд як зарубіжних так і вітчизняних вчених серед яких: Акерлоф Дж, Амстроного Майкл, Антонюк В.П, Беккер Г, Белл Д, Бородіна О.М, Бутнік-Сіверський О.Б, Вебер М, Верхоглядова Н.І, Гальків Л, Гейць В.М, Головінов О.М, Грішнова О.А, Друкер П, Дятлов С.А, Жук А.С, Загородній А.Г, Захрова О.В, Кендрік Дж, Климко С.Г, Лібанова Е.М, Лукьянченко Н.Д, Максимович В.І, Мостенська Т.Л, Маслов Е.В, Назарова Г.В, Новак І.М, Одегов О.А, Осіпчк О.А, Пархомець М.К, Петті В, Родченко В.В, Савченко В.А, Сміт А, Ткаченко А.М, Уінтер С, Ушенко Н.В, Хвесик М.А, Чухно А.А, Шульц Т, Щекін Г.В, Щетінін В. Янишівський В.М. Однак, більшість з дослідників, які працюють в напрямку дослідження людського капіталу недостатньо уваги приділяють саме формуванню використанню та розвитку на рівні підприємства.

**Мета і задачі дослідження.** Метою дипломної роботи є теоретико-методичне обґрунтування процесу управління формуванням використанням та розвитку людського капіталу на рівні підприємства.

Для досягнення поставленої мети у роботі вирішено наступні задачі:

- провести аналіз зародження та суті категорії людський капітал;
- дослідити еволюцію та становлення концепції людського капіталу;
- здійснити характеристику освітнього чинника та його вплив на формування та використання людського капіталу підприємства;
- проведено аналіз якісних характеристик людського капіталу «Красилівське ПТМ»;
- здійснено розробку системи управління формуванням використанням та розвитку людського капіталу;
- обґрунтовано доцільність інвестицій в людський капітал як засіб підвищення ефективності його формування використанням та розвитку;
- провести формування загальної стратегії «Красилівське ПТМ» для підвищення ефективності управління людським капіталом;

здійснити спробу вдосконалення механізму формування та розвитку людського капіталу «Красилівське ПТМ»

**Об'єктом дослідження** є процес управління формуванням, використанням і розвитком людського капіталу на «Красилівське Підприємство Теплових Мереж».

**Предметом дослідження** є теоретичні та наукові питання, пов'язані з управлінням людським капіталом підприємства та його активами.

**Методи дослідження.** Теоретичні й методичні основи дипломної роботи становлять фундаментальні та сучасні положення економічної теорії, менеджменту та праці зарубіжних і вітчизняних вчених у галузі управління людським капіталом.

Для досягнення поставленої мети в роботі використано сукупність методів і прийомів наукового пізнання. Метод логічного узагальнення застосовано, метод системного аналізу і синтезу, метод порівняння, графічний метод, економіко-математичний метод, метод факторного аналізу, метод статистичних і соціологічних групувань, експертних оцінок.

**Практичне значення одержаних результатів** полягає в тому, що використання теоретичних положень з управління людським капіталом підприємства підвищуватиме ефективність його виробничо-господарської діяльності.

**Структура та обсяг роботи.** Дипломна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків.

## ВИСНОВКИ

Проведені дослідження дають підстави стверджувати, що людський капітал на сьогодні стає найціннішим ресурсом будь-якої організації та суспільства, та відіграє набагато важливішу роль, ніж наявні природні ресурси, фінансові ресурси, обладнання, сировина та матеріали або накопичене багатство, яке підлягає більш швидкому зношуванню та знеціненню ніж активи людського капіталу.

Серед науковців на сьогоднішній день не склалось єдиної думки щодо формування категорії «людський капітал» та його значення в процесі виробничої діяльності підприємства. Велика кількість науковців підходить до даної категорії з позиції капіталу та вивчають її як інші види капіталу. Інші розглядають людський капітал з позиції особистості та стверджують, що його існування без носій людського капіталу тобто працівника є неможливим.

Саме теорія людського капіталу зуміла поставити на один щабель поряд з галузями матеріального виробництва освіту, охорону здоров'я, культуру і науку, які до цього часу вважались затратними та не прибутковими галузями.

Концепція людського капіталу в умовах інноваційного розвитку на сучасному етапі практики управління є закономірним результатом еволюції світової економічної думки, яка стверджує, що розвиток наукових ідей і поглядів до ролі людини в процесі виробництва, її продуктивні якості, здібності, спроможності та їх роль в економічному зростанні відзначається різноманітністю підходів і концепцій. Часто вони є досить суперечливими і незавершеними, але разом з тим мають загальну тенденцію, у рамках якої спостерігаються закономірна взаємообумовленість та спадкоємність ідей, що знаменують собою перехід до такого виміру життя суспільства, в якому людина (індивід) як виробник і споживач знаходиться в центрі соціально-економічної системи.

Оскільки передбачається, що більш обдаровані люди досягають у середньому більш високих рівнів освіти, то в процесі навчання відбувається

як би сортування учнів за рівнем їх здібностей. Природно, що при найманні працівників підприємці будуть використовувати інформацію про потенційну продуктивність працівника. Отже, рівень освіти виступає своєрідним сигналом для роботодавців про якість робочої сили потенційних працівників.

Швидка зміна знань в усіх сферах потребує постійного розширення світогляду, підвищення майстерності, набуття нових навичок, оскільки зміна ідей, знань, технологій відбувається скоріше ніж зміна поколінь людей. Люди, які не навчаються та періодично або постійно не підвищують свою майстерність, стають не конкурентними на ринку праці. Оскільки ринок праці постійно звужується, то працівники змушені пристосовуватися до його викликів і навчатися все активне життя.

Одним з найважливіших активів людського капіталу, що сприяє збільшенню доходів його носіям в процесі виробничої діяльності є рівень освіти. Чим вищий освітній рівень людського капіталу працюючих тим більших результатів здатне досягти підприємство в результаті своєї виробничо-господарської діяльності. Керівникам підприємства необхідно змінити підходи щодо системи управління персоналом підприємства та приділити більше уваги освітній складовій персоналу.

Аналіз якісних характеристик персоналу «Красилівське Підприємство Теплових Мереж» дає підстави стверджувати, що якість людського капіталу перебуває в не найкращому стані. Керівництву необхідно негайно вжити заходів, які будуть направлені на формування використання та розвиток людського капіталу. Що в майбутньому це дасть можливість покращити результати виробничо-господарської діяльності.

В умовах розвитку сучасних технологій та соціальних інновацій, що направлення на вдосконалення існуючої системи формування та використання людського капіталу, вимагають на підприємстві докорінної перебудови постійно діючого на «Красилівське Підприємство Теплових Мереж» відділу кадрів.

В сучасних умовах функціонування «Красилівське Підприємство Теплових Мереж» в структурі підприємства має діяти підрозділ який буде займатись управлінням, формуванням, та розвитком людського капіталу, який в результаті своєї діяльності має реалізовувати велику кількість різноманітних функцій, які до цього були розосереджених за різними структурними підрозділами підприємства такими як економічний, виробничо-технічний відділ кадрів. Їхнє зосередження в одному відділі сприятиме реальному зростанню якісних характеристик людського капіталу. Така побудова служби дозволила б адміністрації реально управляти людським капіталом, та вирішувати складні задачі підвищення ефективності виробництва.

В сучасних умовах використання та поширення інноваційних технологій, нажаль ще не всі керівники вітчизняних підприємств зрозуміли значення інвестицій у людський капітал. На більшості підприємств вони носять періодичний характер та не носять постійний характер крім того інвестиції мають здійснюватись на всіх рівнях починаючи з працівників закінчуючи керівниками підприємства. Все це нажаль не сприяє ефективному формуванню та використанню людського капіталу на вітчизняних підприємствах.

Для розробки дієвої стратегії підприємства та її реалізації в практичній діяльності фахівцям підприємства «Красилівське Підприємство Теплових Мереж» необхідно здійснити процес стратегічного планування, який допоможе поставити необхідні стратегічні цілі та розробити поетапно шляхи їх досягнення. Головне під час стратегічного планування визначити, яка кількість людського капіталу необхідна для реалізації запланованої стратегії та якими якісними характеристиками він має володіти.

В сучасних умовах під час планування діяльності «Красилівське Підприємство Теплових Мереж» на конкретний проміжок часу перед керівниками стоїть завдання створити стратегію розвитку підприємства, яка



має враховувати можливості підприємства, якщо необхідних ресурсів не має в достатній кількості то у такого підприємства не має майбутнього.

Стратегія формування та використання людського капіталу на «Красилівське Підприємство Теплових Мереж» має дати відповіді на питання, які турбують керівників підприємства а саме: яка кількість людського капіталу є на «Красилівське Підприємство Теплових Мереж»; яка кількість носіїв людського капіталу необхідна для успішного досягнення цілей підприємства; яких заходів необхідно вжити в діяльності «Красилівське Підприємство Теплових Мереж» для збільшення кількості та якості людського капіталу, щоб реалізувати загальну стратегію підприємства; дослідити який обсяг інвестицій необхідно здійснити в для кращого формування та використання людського капіталу для реалізації цілей стратегії.

Не дивлячись не те, яку б стратегію формування та використання людського капіталу не обрало керівництво «Красилівське Підприємство Теплових Мереж» головним її завданням є сприяння максимального прибутку від використання основних засобів виробництва і людського капіталу підприємства. Вдало обрана стратегія формування та використання людського капіталу дозволить не тільки збільшити обсяг виробництва продукції та надання послуг на досліджуваному підприємстві але й забезпечить збереження його конкурентних позицій у майбутньому.

Необхідно зазначити, що методи підвищення кваліфікації людського капіталу «Красилівське Підприємство Теплових Мереж» необхідно постійно удосконалити та адаптувати до умов діяльності підприємства з урахуванням його специфіки. Запровадження системи перепідготовки і підвищення кваліфікації людського капіталу має сприяти досягненню високих результатів фінансово-господарської діяльності підприємства.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Агапова И. И. Институциональная экономика. Москва. Экономистъ, 2006. 254 с.
2. Акерлоф Дж. Spiritus Animalis, или Как человеческая психология управляет экономикой и почему это важно для мирового капитализма. Москва. 2011. 273 с.
3. Англо-русский словарь-справочник. [сост. Э.Дж. Долан, Б. Домненко] – М.осква. 1994
4. Андрощук Г. О. Інноваційна політика Європейського Союзу. Наука та інновації. 2009. №. 5 С. 85-97.
5. Антонюк В.П. Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку: Монографія. Донецьк, 2007. 348 с.
6. Ареф'єва О.В., Харчук Т.В. Управління розвитком людського капіталу в системі вищої освіти: Монографія. Київ. 2008. 207 с.
7. Аристотель. Метафизика Аристотель. соч.В 4-х т. Москва. Наука, 1980. –Т. 1. С.119
8. Армстронг Майкл. Практика управления человеческими ресурсами. Санк-Петербурог. 2004. 832 с.
9. Архієреєв С. Поєднання соціального й асоціального капіталу як критерій посттрансформаційного стану економіки. Економічна теорія. 2014. № 1. С. 24-36.
10. Батістова О. І. Взаємозв'язок економічного розвитку та соціокультурної динаміки: сучасні підходи. Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Економічна серія. 2009. № 869. С. 3-5.
11. Беззубко Л.В., Гончарові Л.О., Беззубко Б.І., Трудовий і кадровий потенціал. Монографія. – Донецьк 2008. 201 с.
12. Беккер Г. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории. Москва. 2003. 672 с.

13. Белл Д. Прихід постіндустріального суспільства. Сучасна зарубіжна соціальна філософія. Київ. Лібідь, 1996. С. 194-251.
14. Бондаренко, В.А. Методы и алгоритмы решения задач управления человеческим капиталом в социально-экономической системе корпорации: автореф. дис. канд. экон. наук Ростов , 2012. 40 с.
15. Бородіна О.М. Людський капітал на селі: наукові основи, стан, перспективи розвитку : монографія Київ. 2003. 274 с.
16. Бугас В. Особливості інвестування в інтелектуальний капітал. Вісник КНУТД. 2013. № 2. С. 132-135.
17. Буркинський Б. В. Соціальний капітал: джерела та структура, оцінка. Економіка України. 2013. № 1. С. 67-81.
18. Бутнік-Сіверський О. Б. Інноватика і інтелектуальна економіка (теоретико-методологічний аспект) Теорія і практика інтелектуальної власності. 2007. № 6. С. 68-81.
19. Вебер М. Избранные произведения. Москва. 1990. 808 с.
20. Верхоглядова Н. І. Людський капітал і показники економічного зростання. Економіка та держава. Міжнародний науково-практичний журнал. 2007. № 1. С.84-86.
21. Вовканич С. Людський та інтелектуальний капітал в економіці знань. Вісник НАН України. 2008. № 3. С. 13- 23.
22. Галушка З. І. Деякі проблеми соціалізації сучасної економіки у світлі еволюційної теорії Й. Шумпетера. Науковий вісник Чернівецького університету. 2011. Випуск 579-580. Економіка. С. 24- 28.
23. Гальків Л. Втрати людського капіталу: теорія й методологія дослідження та діагностика. Львів. 2010. 229 с.
24. Геєць, В.М. Довіра як елемент капіталу в економічному розвитку України. Економічна теорія. 2010. №3. С. 7-19.
25. Гетьман О. О., Шаповал В. М. Економіка підприємства: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. Київ. 2006. 488 с.

26. Головатюк В. М. Проблеми вимірювання й оцінки інноваційного потенціалу соціально-економічного середовища. Наука та наукознавство. 2010. № 3. С. 24-46.
27. Головінов О.М. Людський капітал у системі виробничих відносин. Донецьк. 2004. 161 с.
28. Гриценко А. Методологічні основи модернізації України. Економіка України. 2011. № 2. С. 13-27.
29. Грішнова О. А. Людський капітал України: стан, проблеми, перспективи відтворення. Київ. 2009. Ч. I. 224 с., Ч. II. 236 с.
30. Грішнова О. А. Людський капітал. Формування в системі освіти і професійної підготовки. Київ. 2001. 254 с.
31. Грішнова О. Економічна природа і значення категорії людський капітал. Україна: аспекти праці. №7. 2003. С. 33-38.
32. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносина: Підручник. Київ. 2006. 559 с.
33. Дмитренко Г. А. Соціальний капітал як підґрунтя позитивних трансформаційних процесів в Україні. Демографія та соціальна політика. 2013. № 1(16). С. 100-108.
34. Друкер П. Задачи менеджмента в XXI веке Москва. 2007. 288 с.
35. Дятлов С. А. Основы теории человеческого капитала. Санкт-Петербург 1994. 160 с.
36. Економіка підприємства. за заг. ред. С.Ф. Покропивного. Київ. 2001. 528 с.
37. Економічна енциклопедія: У трьох томах. Т. 1 Редкол.: С. В. Мочерний (відп. ред.) та ін. Київ. 2000. 864 с.
38. Жук А.С. Роль человеческого капитала в условиях перехода к экономике, основанной на знаниях. Непрерывное благополучие в мире: сборник научных трудов Международного научного симпозиума, г. Томск, 11-16 сентября 2016 г. Томск. 2016. С. 48–51.
39. Загородній А. Г., Вознюк Г. А., Смовженко Т. С. Фінансовий

словник. Київ. 2000 587 с.

40. Затонацька Т. Г. Бюджетні інвестиції в реальний та людський капітал як інструмент впливу на соціально-економічний розвиток країни Наукові праці НДФІ 1(42). 2008. С.80-86.

41. Захарова О. В. Управління інвестуванням у людський капітал: методологія, оцінка, планування. Донецьк. 2010. 378 с.

42. Избранные произведения мыслителей стран Ближнего и Среднего Востока IX-XIV вв. Москва. 1961. 634 с.

43. Іляш О. І. Економіка праці і соціально-трудоових відносин. Київ. 2010. 476 с.

44. Інститут довіри в координатах економічного простору-часу. Київ. 2012. 212 с.

45. Кендрик Дж. Совокупный капитал США и его формирование. Москва. 1978. 275 с.

46. Климко С. Г. Людський капітал : світовий досвід і Україна. Київ. 2006. 224 с.

47. Климов С.М. Интеллектуальные ресурсы общества. Санкт-Петербург. 2002. 200 с.

48. Ковтуненко К. Особливості зростання інтелектуального капіталу промислового підприємства: класифікація чинників. Економіка, фінанси, право. 2014. № 3. С.3-7.

49. Колот А. Корпоративна соціальна відповідальність : еволюція та розвиток теоретичних поглядів. Економічна теорія. 2013. № 4.

50. Колот А. М. Мотивація персоналу. Київ. 2002. 337 с.

51. Комплексна економічна доповідь Головного управління статистики у Черкаській області «Інвестиції Черкаської області». Черкаси, 2006. 30 с.

52. Корецький М. Х., Дегтяр А. О., Дацій О. І. Стратегічне планування. Київ. 2007. 240 с.

53. Корнівська, В. О. Криза цінностей – криза професіоналізму –

кризадовіри. Економічна теорія. 2010. №3. С. 68-72.

54. Коровський А. В. Еволюція людського фактору економіки та проблеми його формування. Київ. 2004. 184 с.

55. Ларіна Я. Розвиток людського капіталу в умовах глобалізації: монографія. Київ. 2012. 248 с.

56. Лібанова Є. М. Гуманізм, суспільна інтеграція та соціальний розвиток. Демографія та соціальна економіка. 2010. № 2. С. 3-15.

57. Лукашевич В. М. Економіка праці та соціально-трудова відносини. Львів. 2010. 424 с.

58. Лукьянченко Н.Д., Муромец Н.Е. Инвестиционная поддержка ачества персонала предприятия. Донецк. 2003. 178 с.

59. Лысков А.Ф. Человеческий капитал: понятие и взаимосвязь с другими категориями. Менеджмент в России и за рубежом. 2004. №6. С. 3-11.

60. Людський капітал регіонів України в контексті інноваційного розвитку. Донецьк. 2011. 308 с.

61. Людський розвиток в Україні: інноваційний вимір. За ред. Е.М. Лібанової. Київ. 2008. 316 с.

62. Максимович В. І. Функціональний цикл людського капіталу та забезпечення його інвестиційним ресурсом. Формування ринкової економіки. 2011. № 25. С. 423-429.

63. Малий І. Й. Еволюція довіри в тріаді відносин: держава – фірми – домашні господарства. Економічна теорія. 2010. №3. С. 73-79.

64. Мамонтова Н. Тенденції та особливості формування і використання інтелектуального капіталу в Україні. Економіка України. 2010. № 8. С. 30-39.

65. Мандибура В. О. Ідеологічна і об'єктивна складові економічної теорії «людського капіталу». Економічна теорія. 2009. № 1. С. 34-49.

66. Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. 2-е изд. Т. 25, ч. 11. 870 с.

67. Марченко О. С. Краудсорсинг як технологія інтеграції знань.

Вісник НУ «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого». Серія: Економічна теорія та право. 2013. № 2 (13). С. 23-33.

68. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия. Москва. 1999. 312 с.
69. Менеджмент персоналу. Запоріжжя. 2009. 475 с.
70. Михайлова Л.І. Людський капітал: формування та розвиток в сільських регіонах. Київ. 2008. 388 с.
71. Мостенська Т. Л., Новак В. О., Луцький М. Г., Міненко М. А. Менеджмент. Київ. 2007. 690 с.
72. Надрага В. Ризик безробіття у розрізі професійних груп. Економічна теорія. 2014. № 1. С. 76-84.
73. Назарова Г.В. Формування та розвиток людського капіталу корпоративних підприємств. Харків. 2006. 240 с.
74. Нападовська Л. В. Проблеми обліку в управлінні інтелектуальним капіталом. Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки, вип. 7, ч. I Кіровоград. 2005. С. 30 – 35.
75. Науковий та інноваційний потенціал України у міжнародних статистичних порівняннях: монографія / Єгоров І. Ю., Жукович І. А., Рижкова Ю. О. Київ. 2010. 156 с.
76. Новак І. М. Сучасні пріоритети інвестування людського капіталу в Україні. Управління розвитком : зб. наук. праць. Харків. 2006. № 4. С. 83-86.
77. Новый иллюстрированный энциклопедический словарь. Москва. Большая Российская энциклопедия, 2000.
78. Носик О. М. Структурно-функціональні характеристики людського капіталу. Науковий вісник Херсонського держ. ун- ту. Серія «Економічні науки». 2014. Вип. 6. Ч. 1. С. 23-26.
79. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Бабынина Л.С. Экономика труда. Москва. 2007. 760 с.
80. Осійчук О. А. Проблеми інтегральної оцінки людського капіталу.

Вісник соціально-економічних досліджень. 2014. Вип. 2. С. 226-231.

81. Павловська Н. Стан та тенденції витрат на оплату праці в структурі операційних витрат. Україна: аспекти праці. 2002. № 7. С. 24–30.

82. Пархоμεць М. К., Уніят Л. М. Аналіз ефективності інвестицій на підприємствах молочної промисловості: організація та методика. Тернопіль: 2006. 223 с.

83. Петти В. Антология экономической классики: В 2-х т. Т. 1. / Москва. Эконом 1995. 476 с.

84. Платон. Держава. Київ .2000. 355 с.

85. Политическая экономия: Словарь. Москва. 1983.

86. Радзієвська С. О. Вектор інтеграції та науково-технологічний розвиток України. Економіка України. 2013. № 11. С. 51-59.

87. Родченко В.В. Міжнародний менеджмент. Київ 2000. 240.

88. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу. Київ. 2002. 351 с.

89. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. Москва. 2007. 960 с.

90. Современный экономический словарь. Москва. 2003. 480 с.

91. Соловйов В. П. Національна стратегія інноваційного розвитку в глобалізованому світі: елементи концепції. Наука та інновації. 2009. Том 5. № 3. С. 16-22.

92. Старобинский Е.В. Как управлять персоналом. Москва. Бизнес-школа, 1995. 240 с.

93. Сухіна О. М. Від мінерально-сировинного капіталу – до людського. Економіка України. 2013. № 12. С. 89-91.

94. Ткаченко А.М., Морщенюк Т.С. Стратегічні напрями удосконалення управління персоналом. Запоріжжя. 2008. 237 с.

95. Туган-Барановский М. И. Социальные основы кооперации. Москва. 1989. 496 с.

96. Уитнер С. Дж. Теория Коуза и проблемы компетентности и



корпорації. Москва. 2001. С. 268-293.

97. Управление персоналом организации. Под ред. А.Я. Кибанова. Москва. 2003. 638 с.

98. Управління людськими ресурсами: філософські засади. Навчальний посібник під ред. д.ф.н., В.Г. Воронкової. Київ. 2006. – 576 с.

99. Ушенко Н. В. Напрями відтворення людського капіталу та їх вплив на економічний розвиток країни. Формування ринкових відносин в Україні. 2008. № 9(88). С. 152.

100. Хвесик М. А. Сталий розвиток: світоглядна ідеологія майбутнього. Київ. 2012. 465 с.

101. Чухно А. А. Сучасні економічні теорії. Київ. Знання, 2007. 878 с.

102. Шевчук Л. Т. Втрати людського капіталу в Україні: понятійно-категорійний апарат і концептуальні положення. Соціально-економічні дослідження в перехідний період. Львів. 2007. Вип. 3 (65). С. 9-27.

103. Щекин Г.В. Основы кадрового менеджмента. Київ. 1991. 276 с.

104. Щетинин В. Человеческий капитал и неоднозначность его трактовки. Москва – 2001. – №12. – С. 42-49.

105. Янишівський В. М. Методичні підходи до інтегральної оцінки інтелектуального капіталу регіону. Демографія та соціальна політика. 2010. № 2(14). С. 16-25.

106. Schultz T. Investment in Human Capital / T. Schultz // The American Economic Review. March, 1961. №1. P. 38–64

107. Schultz T. Investment in people: the Economics of Population Quality / Schultz T. M., 1981. 340 с.

108. Wolsh J. R. Capital Concept applied to Man// The Quarterly Journal of Economics. 1935. № 2. P. 255-285