

УДК 316.472.47:65.012.412(045)

**Скібіцький О.М.**  
*кандидат економічних наук, доцент,  
доцент кафедри методології науки і міжнародної освіти  
Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова*

**Skibitsky Olexandr**  
*Candidate of economic sciences,  
Associate professor of the Department of Methodology of  
Science and International Education,  
National Pedagogical University named by M. Drahomanov*

## РОЗВИТОК ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА ЧЕРЕЗ ФІНАНСУВАННЯ ОСВІТНІХ ІННОВАЦІЙ

## DEVELOPMENT OF HUMAN CAPITAL OF ENTERPRISES THROUGH FUNDING EDUCATIONAL INNOVATIONS

### АНОТАЦІЯ

У статті проаналізовано теоретичні основи, досліджено процедури формування людського потенціалу й капіталу компанії, а також їх використання. Конкретизовано організаційно-економічні відносини, що виникають під час використання людського капіталу організації. Розглянуто специфіку формування людського капіталу в постіндустріальній економіці та завдання його використання, визначено роль людського капіталу в інноваційному управлінні підприємством. Визначено поняття «активації людського фактору», оскільки людські ресурси та їх розвиток визначаються сукупністю людських якостей (здоров'я, освіта, професіоналізм), які впливають на результати його діяльності. Доведено, що людський капітал посідає провідне місце серед конкурентних переваг підприємства, тому аналіз та оцінювання персоналу є необхідними умовами успішного керівництва будь-якої організації. Без інвестицій у персонал неможливо забезпечити конкурентні переваги, тому вимірювання ефективності працівників компанії має велике значення для забезпечення конкурентної позиції на ринку. Однак слід мати на увазі, що нині немає універсального підходу до визначення вартості людського капіталу комерційних підприємств. Вивчення методологічних підходів та рекомендацій щодо розвитку людського капіталу підприємств за рахунок фінансування освітніх інновацій показало, що воно стає одним з основних чинників виробництва товарів та послуг в умовах переходу до інформаційного суспільства й розвитку інтелектуальної економіки. Зроблено висновок, що всі недоліки української економічної освіти засновані на відсутності формування дидактичних методів, які є основним елементом освіти й розвитку людського капіталу підприємств за рахунок фінансування освітніх інновацій у сучасних змінних економічних умовах.

**Ключові слова:** потенціал, капітал, людські ресурси, людський потенціал, людський капітал, інтелектуальний капітал, інвестування людського капіталу, ефективність інвестицій у людський капітал.

### АННОТАЦИЯ

В статье проанализированы теоретические основы, исследованы процедуры формирования человеческого потенциала и капитала компании, а также их использование. Конкретизированы организационно-экономические отношения, которые возникают при использовании человеческого капитала организации. Рассмотрены специфика формирования человеческого капитала в постиндустриальной экономике и задания его использования, определена роль человеческого капитала в инновационном управлении предприятием. Определено понятие «активации человеческого фактора», поскольку человеческие ресурсы и их развитие определяются совокупностью человеческих качеств (здоровье, образование, профессионализм), которые влияют на результаты его деятельности. Доказано,

что человеческий капитал занимает ведущее место среди конкурентных преимуществ предприятия, поэтому анализ и оценивание персонала являются необходимыми условиями успешного руководства любой организацией. Без инвестиций в персонал невозможно обеспечить конкурентные преимущества, поэтому измерение эффективности работников компании имеет большое значение для обеспечения конкурентной позиции на рынке. Однако следует иметь в виду, что сейчас нет универсального подхода к определению стоимости человеческого капитала коммерческих предприятий. Изучение методологических подходов и рекомендаций касательно развития человеческого капитала предприятий за счет финансирования образовательных инноваций показало, что оно становится одним из основных факторов производства товаров и услуг в условиях перехода к информационному обществу и развитию интеллектуальной экономики. Сделан вывод, что все недостатки украинского экономического образования основаны на отсутствии формирования дидактических методов, которые являются основным элементом образования и развития человеческого капитала предприятий за счет финансирования образовательных инноваций в современных изменяющихся экономических условиях.

**Ключевые слова:** потенциал, капитал, человеческие ресурсы, человеческий потенциал, человеческий капитал, интеллектуальный капитал, инвестирование человеческого капитала, эффективность инвестиций в человеческий капитал.

### ANNOTATION

The global human change and its development are lagging far behind the changes in the technical and economic spheres. Overcoming this backlog and create a modern system that creates and develops human, and therefore increases the human capital require global processes. The purpose of the article is the study of the formation of human potential and capital and their investment, determining the role of human capital in the innovative management of the enterprise. The theoretical foundations are analyzed and procedures of formation of human potential and capital of the company and their use are investigated. Specifies the organizational-economic relations that arise when using the human capital of an organization. The specifics of the formation of human capital in the post-industrial economy and the problem of its use are considered, and the role of human capital in the innovative management of the enterprise is determined. The concept of "activation of the human factor" is defined, since human resources and their development are determined by a set of human qualities (health, education, professionalism) that influence the results of its activities. It is argued that human capital occupies a leading position among the competitive advantages of an enterprise, therefore analysis and assessment of personnel is a prerequisite for the successful management of any organization. Without investment in

staff it is impossible to provide competitive advantages. Therefore, measuring the effectiveness of company employees is important to ensure a competitive position in the market. However, it should be borne in mind that at present there is no universal approach to determining the value of human capital of commercial enterprises. The study of methodological approaches and recommendations for the development of human capital of enterprises through financing of educational innovations has shown that it becomes one of the main factors in the production of goods and services in the context of the transition to the information society and the development of an intellectual economy. Because human capital occupies a leading position among the competitive advantages of the enterprise, so far the analysis and assessment of the personnel is an essential condition for the successful leadership of any organization. Without investment in staff, it is impossible to provide competitive advantages. Therefore, measuring the effectiveness of the company's employees is important for holding a competitive position in the market. However, it should be borne in mind that there is currently no universal approach to determining the value of human capital of commercial enterprises. It is concluded that all the disadvantages of Ukrainian economic education are based on the absence of the formation of didactic methods, which are the main element of the education and development of human capital of enterprises by financing educational innovations in the current changing economic conditions.

**Key words:** capacity, capital, human resources, human potential, human capital, intellectual capital, human capital investment, efficiency of investment in human capital.

**Постановка проблеми.** Ідеологія людського виміру набула характеру доктрини у суспільній діяльності передових країн світу. Нині актуальними є проблеми поступового нарощування й використання людського потенціалу.

Саме люди й те, що вони роблять (та виробляють), незалежно від того, скільки коштів вкладається в нову техніку та технології, є запорукою успіху в бізнесі [2].

В наукових публікаціях ця концепція визначається як активізація людського фактору. Людські ресурси та їхній розвиток визначаються сукупністю якостей людини (здоров'я, освіти, професіоналізм), що впливають на результати її діяльності [3].

Актуальність проблеми формування людського капіталу обумовлена об'єктивними потребами сучасного етапу загальносвітового соціально-економічного розвитку, специфікою сучасної ситуації в Україні. Ці обставини вимагають прийняття не тільки інвестиційних, але й комплексних рішень, які формують у державі, суспільстві та окремих компаніях нові ресурси, що забезпечують як стійке економічне зростання, так і досягнення вищого рівня добробуту населення та гідної якості життя.

Людський капітал набуває зростаючого значення; він необхідний кожній людині, будь-якій фірмі, суспільству загалом. Всі зацікавлені у формуванні, нагромадженні та збагаченні людського капіталу.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Зазначені проблеми дістали висвітлення в наукових працях українських учених, зокрема в роботах Е. Лібанової, Д. Богині, В. Васильченко, А. Гриненко, О. Грішної, Л. Керб, та росіян, зокрема в роботах А. Єгоршина, П. Журавльова, А. Кібанова, С. Шекшні.

В їхніх дослідженнях визначаються поняття «людський потенціал», «людський капітал», «інноваційний потенціал», «інтелектуальний капітал», «інтелектуальний потенціал» [2, с. 19; 6, с. 67; 8; 11; 12].

Альтернативні проблеми розкриваються в дослідженнях Й. Шумпетера, Л. Мізеса, Г. Беккера [10], П. Друкера, М. Фрідмена, Дж. Мінцера [11, с. 341] та інших вчених.

Зазначимо, що для вітчизняної науки нині поняття «людський капітал» скоріше означає об'єкт аналізу та практичних зусиль, ніж об'єкт наукових досліджень та теоретичних оцінок. Ця методологічна проблема викликана відсутністю сьогодні поняття людського потенціалу, яке можна вважати остаточно визначеним або хоча б узгодженим серед науковців.

На думку М. Ніколайчука (Хмельницький національний університет), слід приділити увагу формалізації понятійно-категорійного апарату [5, с. 63–64]. Як засвідчують наведені ним аргументи, перш за все вимагають модернізації саме поняття людського капіталу, його розмежування з людським потенціалом, виокремлення людського потенціалу особи, суб'єкта господарювання та держави.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Людство вступило в нове сторіччя в процесі наростаючих глобальних змін, серед яких, згідно з визначенням Г. Беккера, зміна людини та її розвиток сильно відстають від змін у техніко-економічній сфері [10, с. 447].

Подолання цього відставання й створення сучасної системи, яка формує та розвиває людину, отже, збільшує людський капітал, вимагають глобальні процеси. Ці обставини вимагають прийняття не тільки інвестиційних, але й комплексних управлінських рішень, які формують у державі, суспільстві та окремих компаніях нові ресурси, що забезпечують як стійке економічне зростання, так і досягнення вищого рівня добробуту населення й гідної якості життя [8, с. 203].

**Формулювання цілей статті (постановка завдання).** Метою статті є дослідження питань формування людського потенціалу й капіталу та їх інвестування, визначення ролі людського капіталу в інноваційному управлінні підприємством. Людський капітал необхідно розглядати як новий ефективний ресурс, що слід використовувати для соціального й економічного розвитку держави на основі його якісного та кількісного зростання в усіх структурах суспільства, зокрема в суб'єктах підприємницької діяльності. Основною проблемою дослідження людського потенціалу є оцінювання можливостей людського розвитку й управління ним з урахуванням внутрішніх (організаційних) та зовнішніх факторів ринкового середовища.

У дослідженні використано матеріали 12 наукових праць із матеріалами досліджень.

Застосовано методи аналізу й синтезу для визначення напрямів удосконалення системи фі-

нансування освітніх інновацій для розвитку кадрового забезпечення підприємств, статистичний і логічний під час формулювання рекомендацій щодо розвитку кадрового потенціалу через удосконалення системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу, методи оцінювання ефективності інвестицій для оцінювання ефективності фінансування інновацій в розвиток людського капіталу.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Як відомо, термін «людський капітал» уперше зустрічається в наукових працях економіста Теодора Шульца (Theodore Schultz) [12].

Вже у XX ст. була виявлена відносність факторів виробництва. На думку Е. Карневеїла, людські ресурси, взяті в історичній ретроспективі, заміщають інші.

К. Маркс зробив вагомий внесок у трактування класичної економічної теорії щодо капіталу, а саме висновок про додаткову вартість, яка створюється тільки через використання (експлуатацію) найманої праці. К. Маркс розділив капітал на постійний та змінний і визначив їх через категорію «вартість», яка авансується на придбання певних ресурсів, має особливості обігу.

Основні положення теорії людського капіталу обґрунтовані в роботах відомих американських економістів, таких як Т. Шульц і Г. Беккер. За Т. Шульцем традиційно визнається першість у розробленні концепції [12]. Поштовхом для його роботи в цій галузі стала праця Е. Денісона, в яких доводилося, що технічні нововведення й розширення масштабів використання праці та виробничого встаткування могли забезпечити в найкращому разі лише половину збільшення ВВП, реально отриманого США у XX ст. Визначення інших факторів, відповідальних за економічне зростання, стало непростим завданням для дослідників.

Т. Шульц виділив такий фактор, як освіта. Рівень якості робочої сили він вважав таким же природним підсумком вкладень додаткових коштів в освіту, як технічний прогрес – підсумком асигнувань на вдосконалювання й підвищення продуктивності виробництва.

Так само важливий внесок у теорію розвитку людського капіталу зробив Гері Стенлі Беккер, лауреат Нобелівської премії 1992 р. «За поширення сфери мікроекономічного аналізу на цілу низку аспектів людської поведінки і взаємодії, включаючи неринкову поведінку». Згідно з Г.С. Беккером [10], людський капітал піддається амортизації (як і фізичний). Вартість будь-якої підготовки (перепідготовки) – загальної або спеціальної – повністю «списується» протягом періоду підготовки. Амортизація фізичного капіталу ніколи не здійснюється одним махом, а «списується» протягом строку, приблизно відповідного тривалості його економічного життя. Отже, людський та фізичний капітал різняться скоріше розподілом амортизаційних відрахувань у часі, ніж їхньою наявністю або відсутністю.

Функціонуючи подібно фізичному, людський капітал має деякі фундаментальні відмінності, головні з яких полягають у його невіддільності від особистості свого носія.

Загальна теорія інвестицій у людський капітал, розроблена Г. Беккером, включає докладний аналіз інвестицій у людський капітал, їх впливу на заробітки та розподіл доходів. З огляду на проблему доходів різних професійних та освітніх груп ним були проведені важливі піонерські дослідження, але при цьому були практично відсутні спроби осмислення процесу інвестування в людей із загальноекономічної точки зору та більш-менш повного аналізу емпіричних наслідків, які з цього випливають. Проведений Г. Беккером загальний аналіз дав уніфіковане пояснення широкого кола емпіричних феноменів, які або заводили інших дослідників у глухий кут, або інтерпретувалися ними як такі, що занадто залежать від довільних умов [10, с. 450].

Здійснив істотний внесок у створення теорії людського капіталу також виходець із Росії Саймон (Семен) Коваль (нобелівський лауреат 1971 р.).

В роботах Дж. Мінцера надано аналіз проблем виробничої підготовки працівників. Згідно з його оцінками обсяг інвестицій у підготовку на виробництві порівняний з обсягом інвестицій у формальну освіту. Норми її віддачі також не уступають нормам віддачі формальної освіти [11, с. 474–475].

Науковий напрям, який розбудовує концепцію людського капіталу, перебуває на рівні, який характеризується конкретним науковим внеском в отриманні результати. Ця проблема одержала розвиток у роботах М. Критського [3], що визначає категорію «людський капітал» як запас знань та інформації, якими володіє людина.

О. Шкарупій визначила цю категорію як здатність людей до участі в процесі виробництва, сукупність втілених у них потенційних можливостей приносити дохід (індивідуальний та суспільний); автор включає в категорію «людський капітал» природні здібності (особливості) й таланти, а також надбані, а саме освіту, професійні знання, кваліфікацію та практичні навички [10, с. 35].

Отже, капітал – це реалізований потенціал [4, с. 226].

Основною проблемою дослідження людського потенціалу ми вважаємо оцінювання можливостей людського розвитку й управління ними з урахуванням внутрішніх (організаційних) та зовнішніх факторів ринкового середовища. При цьому особистісний потенціал – це складна система характеристик, яка пов'язана із силами духовного розвитку, мотивацією та самооцінкою [1, с. 73].

Якщо визначати стисло, то людський капітал – це інтелект, здоров'я, знання, якісна й продуктивна праця та якість життя; головний фактор формування й розвитку інноваційної економіки як вищого етапу її розвитку [3, с. 65].



Розробники теорії людського капіталу вважають, що вплив співробітників на фінансові показники компанії дуже вагомий.

Т. Кір'ян виділяє внаслідок цього такі складові, як капітал освіти, капітал здоров'я, капітал культури [2, с. 68].

Цей підхід вимагає кількісного оцінювання того, що колись вважалося нематеріальними активами, й такі методики нині вже застосовуються. В результаті формула людського капіталу має такий вигляд:

$$LK = K_o + K_z + K_k, \quad (1)$$

де  $LK$  – людський капітал;  $K_o$  – капітал освіти, який представляє вклади в інтелектуальний розвиток людини, тобто інвестиції у виховання, освіту та підвищення кваліфікації;  $K_z$  – капітал здоров'я, який представляє інвестиції в людину, які здійснюються задля підтримки та вдосконалення її здоров'я й працездатності;  $K_k$  – капітал культури, який представляє вклади в соціально-психологічний стан індивіда, тобто інвестиції в етичне, духовне та етичне виховання [3, с. 32].

Людський капітал набуває зростаючого значення; він необхідний кожній людині, будь-якій фірмі, суспільству загалом. Всі зацікавлені у формуванні, нагромадженні та збагаченні людського капіталу. Для цього всі суб'єкти господарювання інвестують кошти у його відтворення. Формування людського капіталу починається з народження людини й триває протягом усього життя.

Людство вступило в нове сторіччя в процесі наростаючих глобальних змін, серед яких зміна людини та її розвиток сильно відстають від змін у техніко-економічній сфері [6, с. 12].

Подолання цього відставання й створення сучасної системи, яка формує та розвиває людину, отже, збільшує людський капітал, вимагають глобальні процеси.

Нині на базі розвитку теорії та практики людського капіталу формується й удосконалюється успішна парадигма розвитку США й провідних європейських країн. Людський капітал необхідно розглядати як новий ефективний ресурс, який необхідно використовувати для соціального й економічного розвитку держави на основі його якісного та кількісного зростання в усіх структурах суспільства, зокрема в суб'єктах підприємницької діяльності [9, с. 48].

Нині актуальним стають питання впровадження системного підходу до управління людськими ресурсами, зокрема питання інвестування людського потенціалу. Системний підхід до управління персоналом дасть можливість більш оперативно реагувати на непередбачувані події, запобігати небажаним наслідкам неминучих криз, можливо, навіть уникнути цілої низки негативних для підприємства явищ впритул до його банкрутства.

Особливість інвестицій у людський капітал, їх відмінність від інших інвестицій пов'язані

з тим, що вони невіддільні від особистості об'єкта інвестицій (співробітника). Відповідно до цього інвестиції в людський капітал можуть бути розділені на спеціальні та загальні [1, с. 12].

Для фірм, які діють на конкурентом ринку, інвестиції в людський капітал є загальними, отже, високоризиковими. Традиційно виділяються три сектори ринкової економіки, такі як фірми (підприємницький сектор), наймані робітники (сектор домашніх господарств), держава (уряд). Очевидно, що кожний із зазначених секторів може виступати й на практиці фактично виступає суб'єктом інвестицій у людський капітал [10, с. 35].

Наведені міркування слушні не тільки стосовно одержання першої освіти, але й щодо одержання другої або підвищення кваліфікації (чи перепідготовки).

Нині попит на деяких фахівців різко збільшився внаслідок розвитку певних галузей економіки, а підготовка фахівців вимагає часу (виникає часовий лаг між підвищенням попиту на фахівців та зростанням відповідної пропозиції), а до одержання однозначних сигналів про зростання попиту на зазначених фахівців індивіди уникали одержання відповідної освіти. Дефіцит фахівців може виникнути також з іншої причини (наприклад, за відсутності у частини населення коштів для інвестицій у власну освіту). З цієї причини підприємства й держава є не менш значимими суб'єктами інвестицій у людський капітал.

Підприємства інвестують в освіту з низки причин. Перша й очевидна причина пов'язана з дефіцитом на ринку праці фахівців, у яких фірма відчуває потребу. Однак нерідко навіть за наявності потрібних фахівців деякі фірми воліють не наймати нових, більш кваліфікованих фахівців, а підвищувати кваліфікацію власних кадрів. На перший погляд, така поведінка виглядає нераціональною, оскільки, звільняючи працівника з недостатньою кваліфікацією та наймаючи нового фахівця, що володіє необхідною кваліфікацією, фірма несе менші граничні витрати, ніж за інвестиції в підвищення кваліфікації своїх, вже працюючих фахівців. Адже в другому випадку фірма буде змушена не тільки підвищити заробітну плату (тому що вимоги найманих робітників, як правило, зростають пропорційно їхній кваліфікації), але й безпосередньо оплатити підвищення кваліфікації своїх працівників. Така поведінка фірм пов'язана не тільки й не стільки з боротьбою профспілок за права найманих робітників, скільки з іншими міркуваннями. Йдеться про збереження сприятливого психологічного клімату в колективі, підтримку командного духу, що особливо важливо в тих видах діяльності, де потрібні колективні зусилля (командна робота), а також у дослідницьких та інноваційних підрозділах фірм.

Незважаючи на те, що такі фінансові вкладення в персонал є інвестиціями, оцінювання їх ефективності традиційними методами інвестиційного аналізу проблематичне.

Держава також витрачає значну частину національного доходу на розвиток системи освіти, соціальні гарантії студентам, надаючи кредити та субсидії на одержання освіти. Необхідність такого інвестування усвідомлюється як урядами держав, керівниками підприємств, так і громадянами, які прагнуть гідного рівня життя й одержання певного соціального статусу [5].

За ступенем того, як термін «людський капітал» входить до корпоративного лексикону, треба пам'ятати, що, як зазначалося вище, в людський капітал інвестує також держава, яка вагому частку національного доходу витрачає на розвиток системи освіти, надає кредити й субсидії на одержання освіти, соціальні гарантії та стипендії студентам.

Під час глобалізації практично будь-які інвестиції в людський капітал, здійснювані в умовах демократії країнами з відкритою економікою, є загальними, оскільки не можна відібрати у людини її право на вільне пересування як в межах країни, так і за кордоном. Отже, інвестиції держави в людський капітал є ризиковими, але об'єктивними, проте й відмовитися від цих інвестицій з очевидних причин неможливо. Стратегічна мета в цій царині полягає у визначенні пріоритетів та оптимальних розмірів державних інвестицій, а також підвищенні їхньої ефективності.

Нині підприємства все більше коштів витрачають на розвиток своїх працівників. Природно, що постійне теоретичне та виробниче навчання й перенавчання (перепідготовка) вимагають певного інвестування людського капіталу. Отже, фірми інвестують у підготовку та перепідготовку своїх співробітників задля підвищення продуктивності їхньої праці, поліпшення позицій на ринку (підвищення конкурентоспроможності як працівників, так і підприємства загалом) та максимізації прибутку [4].

Під визначенням пріоритетів та оптимальних розмірів інвестицій розуміється концентрація ресурсів держави на тих напрямках, де залучення приватних інвестицій неможливо або недоцільно. Інакше більш доцільними вбачаються розвиток ринкових механізмів та стимулювання приватних інвестицій громадян у власну освіту й підприємств у розвиток своїх співробітників за допомогою податково-кредитних механізмів [12].

Як для підприємств зокрема, так і для держави загалом найважливішим напрямом підвищення ефективності інвестицій у людський капітал є зниження плинності кадрів (для держави – запобігання масовій еміграції) та підвищення їхньої зацікавленості в якісній роботі. Для компаній, що здійснюють інвестиції в навчання співробітників, вирішення пробле-

ми підвищення ефективності цих інвестицій перебуває на стику економічних, педагогічних, психологічних та організаційних (менеджмент, маркетинг, юриспруденція) наук [14, с. 65].

Таким чином, існує велика кількість показників ефективності інвестицій у людський капітал, які дають змогу визначити, наскільки ефективними є ці інвестиції в тій чи іншій сфері діяльності. Все це різноманіття показників створене для того, щоби можна було чітко розуміти, наскільки ці інвестиції ефективні в конкретних випадках, а також розраховувати обсяг витрачених коштів, необхідних для оптимальної реалізації таких інвестицій.

Той факт, що керівники українських компаній, формуючи людський капітал, або вважають, що маркетинг персоналу може вирішити всі проблеми підприємства (це, звісно, не так), або вважають його зовсім недоцільним, або відкидають стратегічний маркетинг і використовують лише елементи операційного маркетингу, заважає переходу їхніх підприємств на діяльність за принципами стратегічного управління людським потенціалом.

Передовий вітчизняний та закордонний досвід доводить, що розроблення та реалізація сучасної кадрової політики й системного управління персоналом (за відносно невеликих витрат) дають змогу добитися значного підвищення ефективності роботи підприємства шляхом активізації людського потенціалу [7, с. 29].

У зв'язку з цим першорядне завдання управління персоналом полягає у створенні адекватної організаційної культури, творчого інноваційного клімату для працівників, що стимулює впровадження нововведень. Керівники підприємств покликані стати ініціаторами в галузі технологічних та організаційних змін.

**Висновки.** На основі проведеного дослідження можна зробити такі висновки.

1) Нині виникає необхідність чіткого цілепокладання в навчанні та вивченні економіки й постійної фіксації практичних результатів навчання. Адже в економіці, заснованій на знаннях, кваліфікований персонал стає одним з найважливіших ресурсів. Людський потенціал є головним фактором виробництва товарів та послуг у контексті переходу до інформаційного суспільства й розвитку інтелектуальної економіки. Необхідність інвестицій в освіту й підвищення кваліфікації персоналу усвідомлюється як урядами держав, так і підприємцями й самими працівниками, які прагнуть одержання певного соціального та матеріального статусу.

2) Людський потенціал пострадянських держав характеризується негативними трансформаційними процесами за всіма його складовими. Аналіз фактів свідчить про низьку результативності державного регулювання розвитку людського потенціалу й формування людського капіталу. Для досягнення значного прогресу в цьому питанні потрібні серйозні та послідовні реформи.

Отже, перехід від застарілих методів управління промислової епохи до методів епохи знань потрібно здійснювати в межах нових систем менеджменту, зокрема менеджменту знань, який дає можливість бути успішним та конкурувати на ринках не тільки підприємству, але й країні загалом.

#### БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Гізело О. Інвестиції в людський капітал як умова соціального розвитку України. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2015. № 1. С. 11–14.
2. Кір'ян Т. Людський капітал в історії економічної думки. *Економіка України*. 2008. № 9. С. 64–71.
3. Критский М. Человеческий капитал. Львів : видавництво ЛДУ, 2011. 117 с.
4. Мельничук Д. Трудовий потенціал в системі оцінки людського капіталу України. *Вісник ХДТУ. Економічні науки*. 2007. № 4 (42). С. 224–231.
5. Ніколайчук М. Тенденції та закономірності управління людським капіталом суб'єктів господарювання. *Економіка розвитку*. 2012. № 1 (61). С. 63–68.
6. Сидорко Н. Роль інвестицій в формуванні людського капіталу (методологічний аспект). *Бизнес-Навигатор*. 2010. № 2. С. 11–12.
7. Тугускина Г. Методика оценки человеческого капитала предприятий. *Управление персоналом*. 2009. № 5. С. 27–36.
8. Шкурупій О. Людський капітал: теоретико-методологічний аналіз категорії. *Економіка: проблеми теорії і практики* : збірник наукових праць. Вип. 197 : в 5 т. Т. 2. Дніпропетровськ : ДНУ, 2004. 256 с.
9. Щетинин В. Человеческий капитал и неоднозначность его трактовки. *Мировая экономика и международные отношения*. 2008. № 12. С. 42–49.
10. Becker G.S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis. N.Y. : Columbia University Press, 1964.
11. Mincer J. The Production of Human Capital and The Lifecycle of Earnings: Variations on a Theme. *Working Paper of the NBER*. 1994. No 4838 (August).
12. Shultz T. Investment in Human Capital. *Human Capital in the International Encyclopedia of the Social Sciences*. 1971. Vol. 6. P. 26–28.

#### REFERENCES:

1. Hizelo O. (2015) Investytsiyi v lyuds'kyi kapital yak umova sotsial'noho rozvytku Ukrainy [Investments into human capital as a condition for social development of Ukraine]. *Labor market and employment of the population*, no 1, pp. 11–14.
2. Kir'yan T. (2008) Lyuds'kyi kapital v istoriyi ekonomichnoyi dumky [Human Capital in the History of Economic Thought]. *Economy of Ukraine*, no. 9, pp. 64–71.
3. Krytskyy M. (2011) Chelovecheskyy kapytal [Human capital]. Lviv : Publishing House of Lviv State University (in Ukrainian).
4. Mel'nychuk D. (2007) Trudovyy potentsial v systemi otsinky lyuds'koho kapitalu Ukrainy [Labor potential in the system of estimation of human capital of Ukraine]. *Bulletin of the Kharkiv State Technical University, Economic sciences*, no. 4 (42), pp. 224–231.
5. Nikolaychuk M. (2012) Tendentsiyi ta zakonirnosti upravlinnya lyuds'kym kapitalom sub'yektiv hospodaryuvannya [Trends and regularities of human capital management of business entities]. *Economy of development*, no. 1 (61), pp. 63–68.
6. Sydorko N. (2015) Rol' ynvestytsyy v formyrovannyi chelovecheskoho kapytala (metodolohycheskyy aspekt) [The Role of Investments in the Formation of Human Capital (Methodological Aspect)]. *Business-Navigator*, no. 2, pp. 11–12.
7. Tuhuskyna H. (2009) Metodyka otsenky chelovecheskoho kapytala predpnyatyy [Method of estimation of human capital of enterprises]. *Personnel management*, no. 5, pp. 27–36.
8. Shkurupiy O. (2004) Lyuds'kyi kapital: teoretyko-metodolohichnyy analiz katehoriyi [Human capital: theoretical and methodological analysis of the category]. *Economy: problems of theory and practice. Collection of scientific works*. Vol. 2, no. 5, pp. 230–242.
9. Shchetynyn V. (2016) Chelovecheskyy kapytal y neodnoznachnost' eho traktovky [Human capital and ambiguity of his interpretation]. *World Economy and International Relationship*. No. 12, pp. 42–49.
10. Becker G.S. (1964) Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis. – N.Y. : Columbia University Press.
11. Mincer J. (1994) The Production of Human Capital and The Lifecycle of Earnings: Variations on a Theme. – Working Paper of the NBER, No. 4838, August.
12. Shultz T. (1971) Investment in Human Capital / T. Shultz. *Human Capital in the International Encyclopedia of the Social Sciences*. – N.Y., London, vol. 6. – P. 26–28.