

Н. В. Коба,
к. е. н., доцент кафедри менеджменту та інновацій,
ПВНЗ "Міжнародний університет фінансів", м. Київ

ОЦІНКА ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В ПРОЕКТНИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ ГАЗОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ

N. Koba,
PhD in Economics, Associate Professor of Management and Innovation, International University of Finance

HUMAN CAPITAL EVALUATION AT UKRAINIAN DESIGNING ORGANIZATION OF GAS INDUSTRY

У статті розроблено систему оцінювання людського капіталу, яка передбачає комплексне застосування кількісних та якісних методів оцінки з метою врахування всіх видів та форм знань та їх впливу на формування інтелектуального капіталу організації. Запропонована методика оцінювання людського капіталу включає три групи показників: показники оцінювання персоналу, показники оцінювання управлінських кадрів та загальні показники й показники взаємодії між двома групами працівників — персоналом та управлінцями. Крім того, з метою вірного трактування даних показників щодо їх впливу на формування та розвиток інтелектуального капіталу організації запропоновано розглядати кожен з показників як з позицій ресурсу, так і як результату управління. Автором проведена апробація запропонованої методики оцінювання в проектних організаціях газової промисловості України, які характеризуються високим рівнем наукового та інноваційного потенціалів, що обумовлює наявність та необхідність розвитку інтелектуального капіталу.

The evaluation system of human capital is developed in the paper. This system provides a comprehensive applying of quantitative and qualitative assessment methods for the purpose of considering all types and forms of knowledge and their impact on the intellectual capital of organization. The proposed evaluation method of human capital includes three groups of indicators: performance indicators of staff, performance indicators of managerial staff, overall performance indicators and indicators of interaction between two groups of workers — staff and management. Moreover every indicator is proposed to consider both from the standpoint of resource and as a management result for the correct interpretation of these indicators according their effects on the formation and development of intellectual capital. The author conducted testing of the developed evaluation method at Ukrainian designing organization of gas industry, characterized by a high level of scientific and innovation potential hence the need for development and availability of intellectual capital.

Ключові слова: людський капітал, інтелектуальний капітал, знання, оцінювання, показники, проектні організації.

Key words: human capital, intellectual capital, knowledge, evaluation, indicators, designing organizations.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Сучасний етап розвитку суспільства характеризується становленням та розвитком новітньої глобальної економічної системи. На зміну індустріальному укладу світової економіки прийшла нова модель економіки, яка базується на інноваційному типі розвитку. Нова економічна система характеризується зміною основних конкурентних переваг. Це проявляється в посиленні ролі

нематеріальних активів, розширеному інвестуванні в інтелектуальний капітал. Причому процес формування та становлення постіндустріальної економіки можна чітко розмежувати на два етапи — "інформаційний" та "знаннєвий". Тобто формування постіндустріальної економіки передбачає спершу розвиток інформаційної економіки з подальшою її трансформацією в економіку знань. І якщо перший "інформаційний" етап характери-

зувався бурхливим розвитком інформаційно-комунікативних технологій, то другий "знаннєвий" етап передбачає розвиток, насамперед, людського капіталу та формування соціального капіталу за рахунок адаптації та використання цих технологій. Отже, в умовах формування економіки знань інвестиції в людський капітал і формування на цій основі інтелектуального капіталу суспільства перетворюються на пріоритетний загальнонаціональний інтерес. Тому проблематика людського капіталу, та, зокрема, питання його оцінювання, є актуальними напрямками сучасних наукових досліджень в економіці.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

У науковий обіг поняття "людський капітал" запровадили американські економісти Г. Беккер [14] та Т. Шульц [20]. Пізніше вагомих вклад в її розробку внесли М. Блауг [1], І. Бен-Порет [15] та інші. Подальшого розвитку теорія людського капіталу та проблеми його оцінювання набули в працях таких зарубіжних вчених та практиків, як Е. Денісона [17], Р. Солоу [21], Дж. Кендріка [10], І. Фішера [19], Л. Едвінсона [18], А. Добриніна [5], Ч. Брукса [16], С. Дятлова [6], В. Іноземцева [7], А. Циренової [13]. Серед вітчизняних дослідників проблем оцінювання та розвитку людського капіталу можна виділити О. Грішнову [4], І. Каленюк [9], Д. Мельничука [11], А. Чухно [8], Н. Голікову [3], Н. Ушенко [12] та інших.

ВИДІЛЕННЯ НЕ ВИРІШЕНИХ РАНІШЕ ЧАСТИН ЗАГАЛЬНОЇ ПРОБЛЕМИ

Не зважаючи на те, що питанням оцінювання людського капіталу присвячено досить багато праць як зарубіжних, так і вітчизняних вчених, мало хто з дослідників розглядає дану проблематику через призму формування інтелектуального капіталу організацій. Адже людський капітал як основна складова інтелектуального капіталу організації генерує такий вид організаційних знань як індивідуальні. Крім того, саме людський капітал є основним носієм знань в неявній формі, які складають до 80% всіх знань організації і важко піддаються навіть формалізації, не кажучи вже про їх вимірювання. Саме цим знанням сучасні організації надають найбільшого значення при побудові систем управління знаннями та оцінюванні їх інтелектуального капіталу, адже вони легко відчужуються від організації разом з працівниками.

МЕТА СТАТТІ

Метою статті буде формування методик оцінювання людського капіталу, яка передбачає комплексне застосування кількісних та якісних методів оцінки з метою врахування всіх видів та форм знань.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

До людського капіталу як основної складової інтелектуального капіталу в даній статті відносяться такі аспекти індивідуального знання, як освіта, досвід, компетенція, компетентність, професіоналізм, креативність, особистісні якості, трудову активність, моральні цінності, управлінські та підприємницькі здібності. Компетентність визначається як здатність працівників застосовувати знання у професійній діяльності. Компетентність передбачає використання компетенції. Професіоналізм передбачає опанування певними якостями та вміння їх використовувати для ефективного здійснення певного виду діяльності [2]. Досвід здобувається у процесі здійснення певної діяльності та розвитку персоналу. Під особистими якостями працівника розуміють відповідальність, тактовність, впевненість, емоційну стабільність, цілеспрямованість тощо.

У результаті дослідження наявних методик оцінювання та їх узагальнення, а також враховуючи різні види та форми знання, нами запропоновано систему показників для оцінювання людської складової інтелектуального капіталу в організаціях (табл. 1). Так, зважаючи на наявність знань різних рівнів пропонується проводити оцінювання людської складової інтелектуального капіталу за двома групами працівників: розвиток персоналу та розвиток управлінських кадрів. При цьому враховані результати впливу останньої групи на першу та сприйняття нею цього впливу.

Як видно з таблиці 1, запропонована методика оцінювання людського капіталу передбачає три групи показників: показники оцінювання персоналу, показники оцінювання управлінських кадрів та загальні показники й показники взаємодії між двома групами працівників — персоналом та управлінцями. Крім того, з метою вірного трактування даних показників щодо їх впливу на формування та розвиток інтелектуального капіталу організації запропоновано розглядати кожен з показників як з позицій ресурсу, так і як результату управління.

З метою апробації запропонованої методики в якості об'єкту дослідження нами були обрані проектні організації газової промисловості України. Об'єкт аналізу — організації проектного комплексу газової промисловості України — являє собою сукупний інтелектуальний та науково-технічний потенціал проектних, науково-проектних, науково-дослідних галузевих та інших організацій України, які мають у своєму складі проектні підрозділи. Спрямування цього потенціалу на забезпечення відповідності проектною справи вимогам міжнародних стандартів, сприяння розвитку, підвищення ефективності та якості діяльності є основними завданнями цих організацій.

У процесі вирішення поставлених завдань проектні організації сприяють реалізації найбільш прогресивних ідей, впровадженню передового досвіду та нових методів під час виконання інженерно-вишукувальних і проектних робіт, у результаті чого забезпечується надійність будівель і споруд, покращується ефективність і технологічність будівництва, враховуючи соціальні, економічні та екологічні вимоги.

Варто зазначити, що для проектних організацій газової промисловості України характерний високий рівень активності у сфері наукової діяльності. Зокрема це стосується тих проектних інститутів, які, враховуючи кількісний і вартісний склад фондів, обсяги виробленої продукції тощо, можна віднести до великих організацій, які були головними науково-проектними центрами колишнього СРСР.

Отже, організації проектного комплексу характеризуються високим рівнем наукового та інноваційного

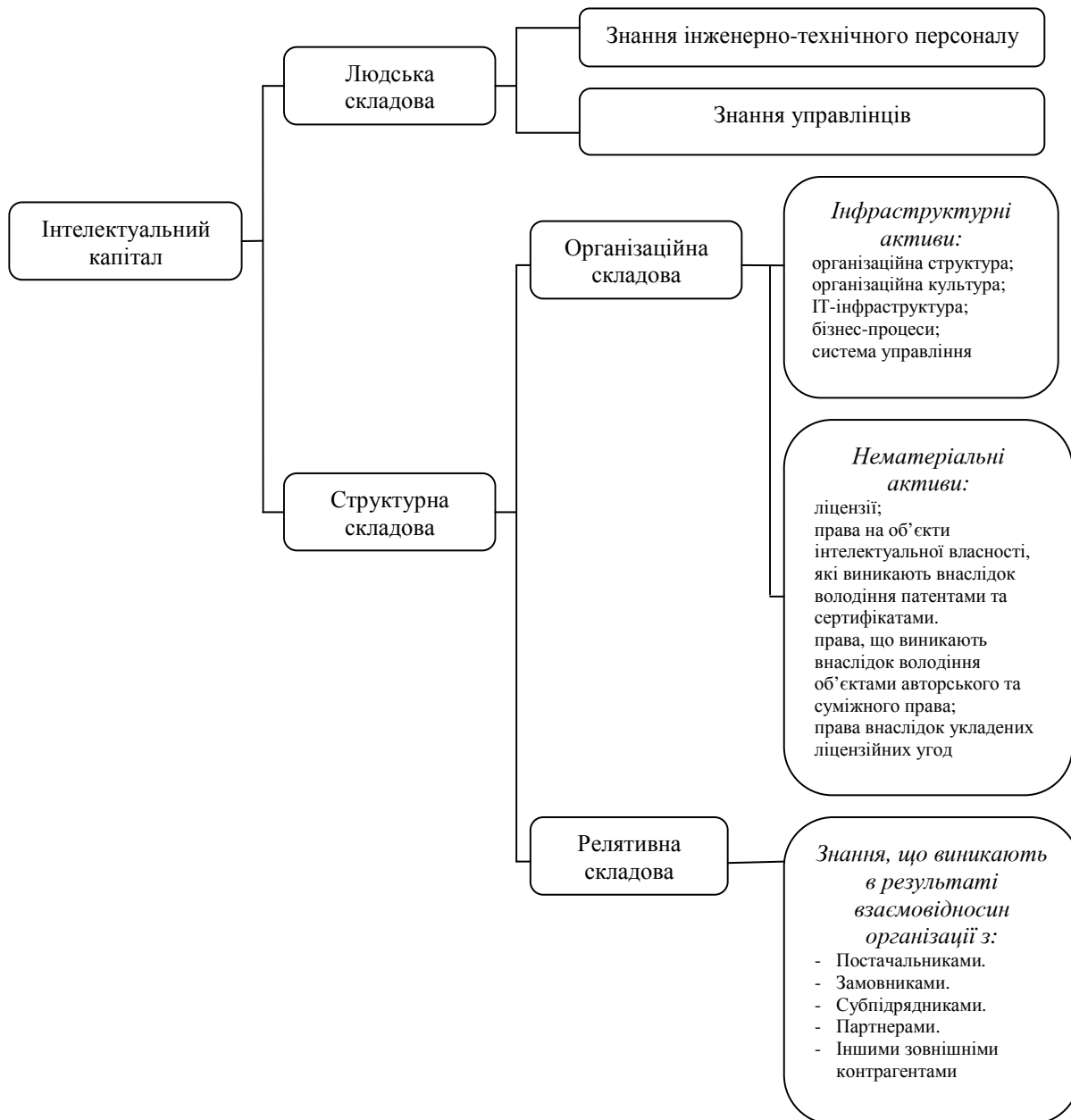


Рис. 1. Декомпозиція інтелектуального капіталу проектної організації газової промисловості

потенціалів, що обумовлює наявність та необхідність розвитку інтелектуального капіталу.

Інтелектуальний капітал проектних організацій являє собою сукупність всіх їх знань у різних формах та видах, а також інструментів комерціалізації цих знань, які можуть бути використані чи вже застосовуються у процесі створення споживчої вартості. Декомпозицію інтелектуального капіталу, яка враховує специфіку діяльності досліджуваних організацій, відображено на рисунку 1.

Як видно з рисунку 1, людська складова інтелектуального капіталу проектних організацій включає знання інженерно-технічного персоналу та знання управлінських кадрів. Тому згідно з запропонованою методикою оцінка людського капіталу здійснювалася за такими групами показників: показники оцінювання інженерно-технічного персоналу, показники оцінювання управлінців, а також загальні показники й показники взаємодії.

У процесі збирання потрібної інформації для розрахунку зазначених показників (табл. 1) було проведено ряд разових статистичних спостережень в п'яти проектних організаціях, різними за розмірами (ПАТ "Укргазпроект", ПАТ "ІВП "ВНПІТРАНС-ГАЗ", АТ "Газтранс", ТОВ "Діпрогаз" і ПІ "УкрГаз-НДІпроект"). При цьому кількісні показники визначались переважно на основі вивчення звітних документів організацій, а якісні шляхом проведення спеціально організованих статистичних спостережень, а саме: анкетного. Метою анкетного дослідження був збір даних щодо суб'єктивного оцінювання стану інтелектуального капіталу співробітниками досліджуваних організацій. При цьому важливо було визначити відношення співробітників, а не точні показники, що підтверджує обґрунтованість вибору цього методу оцінювання. Крім того, анкети розроблялись окремо для керівного та інженерно-технічного складу організацій.

Таблиця 2. Рівень відповідності персоналу категорії "інтелектуальний працівник"

№ п/п	Характеристики	Проектні організації*				
		1	2	3	4	5
1	Висока мобільність у роботі	60	54	57	59	55
2	Володіння сучасними інформаційними технологіями та активне використання їх в роботі	82	84	86	78	87
3	Здатність працювати поза межами офісу	54	56	49	58	59
4	Високий рівень освіченості та розумових здібностей	89	88	86	82	78
5	Бажання постійного самовдосконалення та розвитку на основі неперервного навчання	62	59	61	57	54
6	Володіння унікальними навичками	21	17	14	19	13
7	Усвідомлення значимості та цінності для організації	41	45	35	43	39
8	Генерування ідей	18	15	11	15	12
9	Вміння практично реалізувати ідеї	14	11	8	12	9
10	Прийняття важливих для організації рішень	10	7	9	11	9
11	Здібності шукати, обробляти, аналізувати та синтезувати дані та інформацію з різних джерел	55	48	51	45	53
12	Здатність до навчання та синтезу нових набутих знань з уже накопиченими у процесі попереднього навчання та безпосередньої діяльності	41	45	32	43	47
13	Вміння виражати свої знання у формалізованому вигляді (документи, статті, пропозиції, листи, графіки, схеми, креслення)	64	59	61	62	63
14	Вміння чітко висловлювати свою точку зору іншим людям	69	67	58	65	71
15	Активний обмін інформацією та знаннями	41	46	35	49	38
16	Вміння перетворювати інтелектуальні здібності на матеріальну вигоду	26	24	21	23	27
	Інтегральний показник (у відсотках від загальної кількості персоналу)	47	45	42	45	44

* 1 — Укргазпроект; 2 — ВВПІТРАНСГАЗ; 3 — УкрГазНДІпроект; 4 — Газтранзит; 5 — Діпрогаз.
Складено на основі статистичної обробки результатів анкетування.

Проведений кількісний аналіз засвідчив, що показник рівня освіти в усіх проектних організаціях за період 2009—2013 роки перебуває в межах від 90 до 96 %. Це підтверджує високу знаньмісткість досліджуваних організацій та стабільність цього показника. Аналіз такого показника як "рівень професійності" показав, що середні значення цього показника за 2009—2013 роки в усіх проектних організаціях перевищує 50 %, що свідчить про пріоритетність збереження досвідчених кадрів (а значить і їх знання), тобто реалізації ними політики підтримки стабільності інтелектуального капіталу. При цьому показник "середній вік співробітників" перебуває в інтервалі 39—43 роки станом на 2013 рік (прогресивна вікова структура за інтервалу до 40 років). Проте спостерігається залучення та підготовка молодих спеціалістів як протидія тенденції попередніх років — старінню кадрів. Показник плинності кадрів як індикатор стабільності чи нестабільності кадрового забезпечення та рівня прихильності працівників до проектних організацій для всіх проектних організацій за досліджуваний період має невисокі значення (від 0,3 до 0,8 %).

У запропонованій системі показників (табл. 1), які визначають наявність інноваційних знань в організації, важливе значення має "частка співробітників з науковим ступенем". Аналіз діяльності більших організацій (ПАТ "Укргазпроект" та ПАТ "ІВП "ВВПІТРАНСГАЗ") за період 2009—2013 роки засвідчує наявність наукових шкіл (частка працівників з науковим ступенем становить відповідно 1,5 та 2,3 % у 2013 р.).

Показники, які характеризують рівень навчання та підвищення кваліфікації як інженерно-технічного, так і керівного складу проектних організацій, відображають стан оновлення людського капіталу та є результатом управління цим процесом. Їх аналіз засвідчив, що середні значення цих показників значно вищі у великих проектних організаціях.

У системі запропонованих показників до якісних належить "рівень задоволеності персоналу", який визначається за результатами спеціально організованого анкетного спостереження. На основі отриманих даних можна констатувати те, що для всіх досліджуваних суб'єктів характерне середнє значення "рівня задоволеності співробітників умовами роботи", найвищий показник якого становить 1,4 бала згідно з даними анкетування з двох максимально можливих балів. За такої ситуації, враховуючи високий рівень освітнього та інтелектуального розвитку в поєднанні з високим рівнем професійності, можлива загроза "переманювання" висококваліфікованих інженерів до зарубіжних компаній, тобто загроза втрати найцінніших знань.

Щодо такого показника як "рівень взаємодії співробітників", то аналіз виявив однаково високе його значення (згідно з даними анкетування 1,9 бала з двох максимально можливих) як у великих (ПАТ "Укргазпроект", ПАТ "ІВП "ВВПІТРАНСГАЗ"), так і у середніх (АТ "Газтранзит", ТОВ "Діпрогаз" і ПІ "УкрГазНДІпроект") організаціях у сфері обміну знаннями та інформацією серед співробітників одного підрозділу. Однак щодо рівня взаємодії між керівниками та підлеглими, а також між різними функціональними підрозділами, його значення нижче (в середньому 1,3 для ПАТ "Укргазпроект" та ПАТ "ІВП "ВВПІТРАНСГАЗ" проти 1,6 для решти) у великих організаціях, що є результатом впливу розвитку, передусім, інфраструктурних активів (організаційної структури та корпоративної культури). Хоча, загалом показник взаємодії для цих організацій навіть вище середнього, це є перешкодою для ефективної діяльності з реалізації ініціатив щодо управління людським капіталом.

Анкетування засвідчило високу професійну компетентність інженерно-технічного складу ПАТ "Укргазп-

проект" та ПАТ "ІВП "ВНІПІТРАНСГАЗ"" (відповідно 1,8 та 1,9 бали з двох максимально можливих), а також високу працездатність персоналу, що характерно для всіх проектних організацій (в середньому 1,8 бала). Проте при цьому низьким є рівень відповідальності (для всіх організацій в середньому 0,8 бала), характерні неможливість роботи без керівника та низька ініціативність й креативність в роботі (ПАТ "УкрГазпроект", ПАТ "ІВП "ВНІПІТРАНСГАЗ"", ПІ "УкрГазНДІпроект"). Дещо краща ситуація в АТ "Газтранзит" та ТОВ "Діпрогаз" щодо прояву ініціативи та креативності в роботі, що ми пов'язуємо з меншим штатом організацій, а, значить, більшою ймовірністю трансферу нових ідей до вищого керівництва.

Щодо показника "рівень керівних якостей", який відображає оцінку персоналом знань своїх керівників, то він дещо вище середнього рівня для всіх організацій (від 1,2 до 1,4 бала). Доцільно відзначити низьке значення таких характеристик, як здатність підтримувати сприятливий для високої результативності праці, навчання, прояву ініціативи та використання нових ідей морально-психологічний клімат. Позитивним є високий показник лідерських якостей (в середньому 1,9 для всіх проектних організацій).

Серед запропонованих нами показників важливим є рівень відповідності персоналу проектних організацій характеристикам категорії "інтелектуальний працівник", який визначає загальний інтелектуальний рівень розвитку працівників, їх здатність до пошуку, вичленення та оброблення необхідної інформації, до неперервного вдосконалення та навчання, а також навички практичного застосування накопиченого знання (табл. 2).

Так, найвище значення цього показника (табл. 2) належить працівникам ПАТ "УкрГазпроект" (47 % персоналу), водночас як найнижче значення має ПІ "УкрГазНДІпроект" (42 % персоналу). Доцільно відзначити високий відсоток володіння сучасними інформаційними технологіями, що зумовлено особливостями проектної сфери (у середньому 83 %). В цілому проектні організації газової промисловості України мають досить високий показник відповідності їх персоналу категорії "інтелектуальний працівник", що позитивно впливатиме на реалізацію ініціатив з управління знаннями.

Підсумовуючи результати оцінювання людської складової інтелектуального капіталу проектних організацій, можна сказати, що вона є високорозвиненою. Особливо варто відмітити високу відповідність персоналу категорії "інтелектуальний працівник" та загальну високу освіченість персоналу всіх досліджуваних проектних організацій газової промисловості України, які є сприятливими факторами для побудови систем управління знаннями, що надзвичайно важливо в аспекті формування економіки знань в Україні.

ВИСНОВКИ

У даній статті на основі узагальнення та систематизації наявних методик оцінювання людського капіталу та його розгляду через призму процесу формування інтелектуального капіталу розроблено авторську мето-

дику оцінювання людського капіталу, яка передбачає комплексне застосування кількісних та якісних методів оцінки з метою врахування всіх видів та форм знань. Апробація цієї методики проведена на основі проектного комплексу газової промисловості України. В результаті виявлені сприятливі та стримуючі фактори формування та розвитку інтелектуального капіталу. На нашу думку, актуальними та пріоритетними напрямками досліджень у даному напрямі є розробка теоретико-методичних положень та практичних рекомендацій щодо управління людською складовою інтелектуального капіталу як одним з вирішальних факторів формування та розвитку останнього.

Література:

1. Блауг М. Экономическая мысль в ретроспективе [Текст] / М. Блауг. — М.: "Дело ЛТД", 1994. — 720 с.
2. Гавкалова Н.Л. Забезпечення інтелектуалізації праці на основі розробки системи управління знаннями [Текст] / Н.Л. Гавкалова // Соціально-економічні аспекти промислової політики. — Т.1. — Донецьк, 2006. — С. 114—121.
3. Голікова Н.В. Людський капітал як фактор зростання та розвитку економіки [Текст]: автореф. дис. канд. екон. наук: 08.01.01 / Голікова Н.В.; НАН України, Ін-т екон. прогнозування. — К., 2004. — 23 с.
4. Грیشнова О.А. Нагромадження людського, інтелектуального і соціального капіталу підприємства як основна форма його капіталізації [Текст] / О.А. Грیشнова // Вісник Донецького університету економіки і права. — № 1. — Донецьк, 2011. — С. 10—13.
5. Добрынин А.И. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования [Текст] / А.И. Добрынин, С.А. Дятлов, Е.Д. Цыренова. — Спб.: Наука, 1999. — 309 с.
6. Дятлов С.А. Основы теории человеческого капитала [Текст] / С.А. Дятлов. — Спб., 1994. — 156 с.
7. Иноземцев В.Л. За пределами экономического общества. Постиндустриальные теории и постэкономические тенденции в современном мире [Текст] / В.Л. Иноземцев. — М.: "Academia" — "Наука", 1998 г. — 640 с.
8. Інституціонально-інформаційна економіка: підручник / Чухно А.А., Юхименко П.І., Леоненко П.М. — К., 2010. — 687 с.
9. Каленюк І.С. Інтелектуальний капітал: проблеми визначення та структуризації [Текст] / І.С. Каленюк // Науковий вісник ЧДІЕУ. — 2008. — № 1. — С. 4—13.
10. Кендрик Дж.М. Совокупный капитал и его функционирование [Текст] / Дж. М. Кендрик. — М.: Прогресс, 1976. — 196 с.
11. Мельничук Д.П. Демографічні детермінанти формування та використання людського капіталу в Україні: диференційний аналіз та прогноз [Електронний ресурс] / Д.П. Мельничук // Соціально-економічні проблеми і держава. — 2014. — Вип. 1 (10). — С. 185—193. — Режим доступу: <http://sepd.tntu.edu.ua/imagies/stories/pdf/2014/14mdpatp.pdf>
12. Ушенко Н.В. Людський капітал: регуляторні механізми відтворення: монографія. [Текст]. — Донецьк: ТОВ "Юго-Восток, ЛТД". — 2008. — 288 с.

13. Цыренова А.А. Развитие человеческого капитала в условиях трансформации институциональной среды [Текст]: монография / А.А. Цыренова. — Улан-Удэ: Изд-во ВСГТУ, 2006. — С. 88.

14. Becker G.S. Human Capital / G.S. Becker. — NY: Columbia University Press, 1964. — 412 p.

15. Ben-Porath Y. The Production of Human Capital and The Life Cycle of Earnings [Електронний ресурс] / Y. Ben-Porath // The Journal of Political Economy. — vol. 75. — № 4. — 1967. — P. 352—365. — Режим доступу: <http://www.jstor.org/discover/10.2307/1828596?uid=2&uid=4&sid=21104670195407>

16. Brooks Ch. Georgia's flexible succession planning model: growing tomorrow's leaders today. Georgia merit system [Електронний ресурс] / Ch. Brooks, T. Henderson. — 2005. — p. 68. — Режим доступу: <http://www.gms.state.ga.us/pdfs/sp/sp.guidelines.pdf>

17. Denison E. F. Accounting for Slower Economic Growth: The United States in the 1970's / E. F. Denison. — 1979. — P. 212.

18. Edvinsson L., Malone M. Intellectual Capital: Realizing your Company's True Value by Finding Its Hidden Brainpower / L. Edvinsson, M. Malone. — Harper Business, New York, 1997. — P. 240.

19. Fisher I. The nature of Capital and Income [Електронний ресурс] / I. Fisher. — L., 1906. — 452 p. — Режим доступу: <http://archive.org/stream/natureofcapitali00fishuoft>

20. Schultz T.W. Investment in Human Capital / T.W. Schultz // American Economic Review / — 1961. — p. 1—17.

21. Solow R. M. The Economic of Resources and the Resources of Economics [Електронний ресурс] / R.M. Solow // The American Economic Review. — vol. 64. — № 2. — 1974. — P. 1—14. — Режим доступу: http://www.econ.yale.edu/~nordhaus/homepage/documents/Solow_Resources.pdf

References:

1. Blaug, M. (1994), *Jekonomicheskaja mysl' v retrospektive* [Economic thought in retrospect], Delo LTD, Moscow, Russia.

2. Havkalova, N. L. (2006), "Providing intellectualization of labor through the development of knowledge management system", *Sotsial'no-jekonomicheskie aspekty promyshlennoj politiki*, vol. 1, pp. 114—121.

3. Golikova, N. V. (2004), "Human capital as a factor of growth and economic development", Ph.D. Thesis, Economic Theory, Institute for Economic Forecasting, Ukrainian NAS, Kyiv, Ukraine.

4. Hrishnova, O. A. (2011), "The accumulation of human, intellectual and social capital of the company as the main form of capitalization", *Visnyk Donets'koho universytetu ekonomiky i prava*, vol. 1, pp. 10—13.

5. Dobrynin, A.I., Djatlov, S. A and Cyrenova, E. D (1999), *Chelovecheskij kapital v tranzitivnoj jekonomike: formirovanie, ocenka, jeffektivnost' ispol'zovanija* [Human capital in transitive economy: the formation, evaluation, efficiency of use], Nauka, Saint-Petersburg, Russia.

6. Djatlov, S. A. (1994), *Osnovy teorii chelovecheskogo kapitala* [Fundamentals of the human capital theory], Saint-Petersburg, Russia.

7. Inozemcev, V. L. (1998), *Za predelami jekonomicheskogo obshhestva. Postindustrial'nye teorii i postjekonomicheskie tendencii v sovremennom mire* [Outside of the economic society. Postindustrial theory and post-economic trends in the modern world], Academia-Nauka, Moscow, Russia.

8. Chukhno, A. A. Yukhymenko, P. I. and Leonenko, P. M. (2010), *Instytutsional'no-informatsijna ekonomika* [Institutional Information Economy], Kyiv, Ukraine.

9. Kaleniuk, I. S. (2008), "Intellectual capital: problems of definition and structuring", *Naukovyj visnyk ChDIEU*, vol. 1, pp. 4—13.

10. Kendrik, Dzh. M. (1976), *Sovokupnyj kapital i ego funkcionirovanie* [Aggregate capital and its functioning], Progress, Moscow, Russia.

11. Mel'nychuk, D. P. (2014), "Demographic determinants of development and use of human capital in Ukraine, the analysis and forecast", *Sotsial'no-ekonomichni problemy i derzhava*, no. 1 (10), available at: <http://sepd.tntu.edu.ua/imagies/stories/pdf/2014/14mdpatp.pdf> (Accessed 22 Sept 2014).

12. Ushenko, N. V. (2008), *Liuds'kyj kapital: rehuliatorni mekhanizmy vidtvorennia* [Human capital: regulatory mechanisms of reconstruction], TOV Yuhovostok, LTD, Donetsk, Ukraine.

13. Cyrenova, A. A. (2006), *Razvitie chelovecheskogo kapitala v uslovijah transformacii institucional'noj sredy* [Human capital development in the transformation of the institutional environment], VSGTU, Ulan-Ude, Russia.

14. Becker, G. S. (1964), *Human Capital*, Columbia University Press, New York, USA.

15. Ben-Porath, Y. (1967), "The Production of Human Capital and The Life Cycle of Earnings", *The Journal of Political Economy*, vol. 75, no. 4, available at: <http://www.jstor.org/discover/10.2307/1828596?uid=2&uid=4&sid=21104670195407>, (Accessed 22 Sept 2014).

16. Brooks, Ch. and Henderson, T. (2005), *Georgia's flexible succession planning model: growing tomorrow's leaders today. Georgia merit system*, available at: <http://www.gms.state.ga.us/pdfs/sp/sp.guidelines.pdf>, (Accessed 22 Sept 2014).

17. Denison, E. F. (1979), *Accounting for Slower Economic Growth: The United States in the 1970's*, Washington D. C., Washington, USA.

18. Edvinsson, L. and Malone, M. (1997), *Intellectual Capital: Realizing your Company's True Value by Finding Its Hidden Brainpower*, Harper Business, New York, USA.

19. Fisher, I. (1906), *The nature of Capital and Income*, London, UK, [available at: <http://archive.org/stream/natureofcapitali00fishuoft> (Accessed 22 Sept 2014).

20. Schultz, T. W. (1961), "Investment in Human Capital", *American Economic Review*, pp. 1—17.

21. Solow, R. M. (1974), "The Economic of Resources and the Resources of Economics", *The American Economic Review*, vol. 64, no. 2, pp. 1—14, available at: http://www.econ.yale.edu/~nordhaus/homepage/documents/Solow_Resources.pdf (Accessed 22 Sept 2014).

Стаття надійшла до редакції 23.09.2014 р.