



УДК. 331.103

Лисак В.Ю.

кандидат економічних наук,

доцент кафедри економіки підприємства

Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ЩОДО ФОРМУВАННЯ АКТИВІВ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

У статті досліджуються концептуальні засади і теоретичні передумови формування поняття людського капіталу та його взаємозв'язок з іншими економічними категоріями. Досліджено дефініцію даної категорії як серед вітчизняних, так і зарубіжних вчених, а також передумови формування даного поняття в економічній теорії. Розкрито сутність та ієрархічну структуру людського капіталу як на макро-, так і на мікрорівні. Запропоновано розширену структуру рівнів людського капіталу, яка включає індивідуальний та колективний людський капітал, оскільки формування людського капіталу на мікрорівні залежить від саме індивідуального людського капіталу. Проаналізовано чинники, які сприяють формуванню людського капіталу. Досліджено підходи науковців щодо структури людського капіталу та складу його активів. Запропоновано методологічний підхід до вивчення складу активів людського капіталу.

Ключові слова: капітал, людський капітал, активи людського капіталу, освіта, знання, креативність, персонал, адаптація персоналу, мотивація, оцінка персоналу, система управління персоналом, кадри, сучасні технології.

Лысак В.Ю. АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ПО ФОРМИРОВАНИЮ АКТИВОВ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

В статье исследуются концептуальные основы и теоретические предпосылки формирования понятия человеческого капитала и его взаимосвязь с другими экономическими категориями. Исследована дефиниция данной категории как среди отечественных, так и среди зарубежных ученых, а также предпосылки формирования данного понятия в экономической теории. Раскрыты сущность и иерархическая структура человеческого капитала как на макро-, так и на микроуровне. Предложена расширенная структура уровней человеческого капитала, которая включает индивидуальный и коллективный человеческий капитал, поскольку формирование человеческого капитала на микроуровне зависит именно от индивидуального человеческого капитала. Проанализированы факторы, способствующие формированию человеческого капитала. Исследованы подходы ученых относительно структуры человеческого капитала и состава его активов. Предложен методологический подход к изучению состава активов человеческого капитала.

Ключевые слова: капитал, человеческий капитал, активы человеческого капитала, образование, знания, креативность, персонал, адаптация персонала, мотивация, оценка персонала, система управления персоналом, кадры, современные технологии.

Lisak V.Y. CURRENT ISSUES CONCERNING THE FORMATION OF HUMAN CAPITAL ASSETS

This article explores the conceptual framework and theoretical background formation of the concept of human capital and its relationship with other economic categories. Investigated the definition of this category, both domestic and foreign scholars and prerequisites for the formation of this concept in economic theory. The essence and the hierarchical structure of human capital as at the macro and micro levels. A extended structure levels of human capital, which includes individual and collective human capital as human capital formation at the micro level, it depends on individual human capital. The factors that contribute to the formation of human capital. Researched scientific approaches for the structure of human capital and the composition of its assets. A methodological approach to the study of the composition of human capital assets.

Keywords: capital, human capital, human capital assets, education, knowledge, creativity, staff, Personnel management, motivation of personnel, personnel management system, personnel and modern technology.

Постановка проблеми. У сучасних умовах розвитку суспільства, яке базується на інноваційних технологіях, перед підприємствами України постала проблема ефективного управління однією із рушійних сил, найціннішим ресурсом будь-якого суспільства та організації – людським капіталом. У процесі поступального розвитку наука управління постійно змінює відношення до людини та її місця в суспільному виробництві. У зв'язку з перманентними змінами в економіці України відбувається дефініція понять, що описують людину в соціально-економічному вимірі. Роль людини стосовно виробництва в історії економічної думки характеризувалася таким поняттям, як «робоча сила», пізніше, з розвитком суспільних відносин, трансформувалося у поняття «трудо-ві ресурси», у недалекому минулому – в «людські ресурси», «трудо-вий потенціал», «персонал», «кадри» і «людський капітал». Відбувається поступова трансформація наукових поглядів на роль людини у процесі виробництва: від розгляду її як придатку до машинного обладнання та ресурсу виробництва, витрати на який необхідно зменшувати, до сприйняття людини як капіталу, в який необхідно збільшувати інвестування та ефективно ним управляти. Для цього необхідна зміна парадигми управління персоналом підприємства.

Аналіз основних досліджень. Методологічні засади щодо управління та мотивації персоналу закладені у наукових працях зарубіжних і вітчизняних вчених: Е. Бем-Баверк, Дж. Кендрік, К. Маркс, В. Петти, Д. Рикардо А. Сміт, Л. Туроу, Ю.Л. Фіш, І. Фішер, Т. Шульц, В. Антонюк, Д. Богиня, О. Бородіна, О. Грішнова, С. Климко, А. Короковський, Л. Михайлова, В. Пригода. Однак, незважаючи на значну кількість наукових робіт, які присвячені особливостям формування та управління людським капіталом, цій проблемі приділяється недостатньо уваги.

Постановка завдання. Метою статті є дослідження та узагальнення існуючих підходів щодо визначення категорії людський капітал як серед зарубіжних, так і вітчизняних вчених, а також вивчення та систематизація підходів до формування активів людського капіталу.

Виклад основного матеріалу дослідження. Як свідчить досвід зарубіжних країн, найбільших успіхів в економічному розвитку досягають ті підприємства, де створені сприятливі умови для реалізації творчих здібностей працівників та впроваджуються передові інноваційні технології управління людським капіталом.

В умовах ринкової економіки України постає проблема нового осмислення сутності усієї сукупності

економічних процесів, що відбуваються на нинішньому етапі. Досвід проведення реформ свідчить про необхідність посилення уваги до однієї з центральних проблем ринкової економіки – формування та ефективного використання потенціалу людини, тобто її здібностей, знань та можливостей як основного з факторів, що забезпечує конкурентоспроможність підприємств. Ця обставина визначила те виняткове значення, якого набуло нині ефективне управління людським капіталом, що забезпечує розвиток підприємства в цілому.

У процесі нашого дослідження є необхідним проаналізувати різні підходи до формування поняття «людський капітал». Найбільш повне уявлення про людські ресурси дає категорія «людський капітал». Поняття «людський капітал» увійшло в науку на початку 60-х років ХХ ст. у західній економічній літературі. За Г. Беккером, «людський капітал» – це сукупність природжених здібностей і набутих знань, навиків та мотивацій, доцільне використання яких сприяє збільшенню доходу (на рівні індивіда, підприємства чи суспільства) [1, с. 8].

Т. Шульцем, лауреатом Нобелівської премії 1979 р., до наукового обігу було введено поняття «людський капітал», під яким розумілася сукупність знань і кваліфікацій, що виконувала подвійну функцію – засобу виробництва і предмета тривалого користування [2, с. 6].

Людський капітал визнаний найціннішим ресурсом, набагато важливішим, ніж природні ресурси або накопичене багатство [3, с. 92]. У понятійний апарат вітчизняних науковців цей термін увійшов дещо пізніше. Це насамперед пов'язано з розвитком економіки в цілому. Оскільки ринкова економіка на теренах постсоціалістичних країн почала розвиватися значно пізніше, то спостерігаються деякі відмінності у категоріальному апараті.

Комплексний аналіз категорії «людський капітал» здійснила вітчизняний дослідник соціально-трудової сфери О.А. Грішнова. Вона провела гли-

боке дослідження сутності та змісту цієї категорії, обґрунтувала і розмежувала її з такими категоріями, як «робоча сила», «трудові ресурси», «людський фактор», «трудова потенціал». Підсумовуючи різні підходи до дослідження і визначення категорії людський капітал, вона дає таке його визначення: людський капітал – це економічна категорія, яка характеризує сукупність сформованих і розвинених унаслідок інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивацій індивідів, що перебувають в їхній власності, використовуються в економічній діяльності, сприяють зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливають на зростання доходів (заробітків) свого власника та національного доходу [4, с. 16-17].

Сучасна економічна наука накопичила досить великий матеріал, що дозволяє підійти до визначення носія людського капіталу й до уточнення самого поняття «людський капітал». Вихідним тут є поняття самого капіталу, тому що людський капітал – форма капіталу, а його особливості, закони руху відповідно нерозривно пов'язані із сутнісним визначенням капіталу [5, с. 66].

На нашу думку, серед вітчизняних науковців можна простежити деяку спільність у визначенні людського капіталу. Зокрема, М.Д. Лук'яненко, Н.Є. Муромець так трактують дане поняття: людський капітал – це сформований або розвинений внаслідок інвестицій та накопичений людьми певний запас здоров'я, знань, здібностей, досвіду, мотивації, які цілеспрямовано використовуються у тій чи іншій галузі суспільного виробництва, що сприяє зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливає на зростання доходів (заробітків) його володаря [6, с. 15].

Ідентичне трактування цього поняття знаходимо і в працях інших науковців В.П. Антонюк, О.М. Бородіна, М.П. Іванов, Є.В. Сумарокова: людський капітал – це сформований у результаті інвестицій і накопичений людиною певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивації, які використовують-

Таблиця 1

Сутність дефініції «людський капітал» у літературних джерелах

№	Автор	Сутність дефініції
	Г. Беккер [9].	«Людський капітал» – це сукупність природжених здібностей і набутих знань, навиків та мотивацій, доцільне використання яких сприяє збільшенню доходу (на рівні індивіда, підприємства чи суспільства) [8].
2.	Т. Шульц [10].	«Людський капітал», під яким розумілася сукупність знань і кваліфікацій, що виконувала подвійну функцію – засобу виробництва і предмета тривалого користування.
	А Маршалл [11].	Розглядав категорію як таку, що створює вартість, і передбачив економіку, в якій знання, вміння й навички людини перетворюються на продуктивну силу, що визначає прогресивний поступ.
3.	В.П. Антонюк, О.М. Бородіна, М.П. Іванов, Є.В. Сумарокова [7]	Людський капітал – це сформований у результаті інвестицій і накопичений людиною певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивації, які використовуються в тій чи іншій сфері суспільного відтворення, що сприяє росту продуктивності праці і виробництва і тим самим впливають на зростання прибутків (заробітків) даної людини.
	О.А. Грішнова [4, с. 16-17]	Людський капітал – це економічна категорія, яка характеризує сукупність сформованих і розвинених унаслідок інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивацій індивідів, що перебувають в їхній власності, використовуються в економічній діяльності, сприяють зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливають на зростання доходів (заробітків) свого власника та національного доходу.
	С.І. Бондар [12, с. 143]	Людський капітал – людський капітал, здатність людини приносити дохід, він охоплює природні здібності людини, її талант, освіту, набуту кваліфікацію.
	М.Д. Лук'яненко, Н.Є. Муромець [6, с. 15]	Людський капітал – це сформований або розвинений внаслідок інвестицій та накопичений людьми певний запас здоров'я, знань, здібностей, досвіду, мотивації, які цілеспрямовано використовуються в тій чи іншій галузі суспільного виробництва, сприяє зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливає на ріст доходів (заробітків) його володаря.
	О.М. Головінов [8, с. 65]	Людський капітал – це сформований і накопичений у процесі економічних й інноваційних інвестицій у людину запас здібностей, здоров'я, знань, кваліфікації, навичок, умінь, досвіду, мотивацій, мобільності, результатом продуктивного використання якого є зростання доходу його власника й власника речовинного капіталу, у межах якого він реалізується.

ся в тій чи іншій сфері суспільного відтворення, що сприяє росту продуктивності праці і виробництва і тим самим впливають на зростання прибутків (заробітків) даної людини [7, с. 68]. Це дає нам підстави стверджувати, що серед вітчизняних науковців сформувалося подібне бачення даної проблеми.

Схожої думки дотримується і О.М. Головінов. У своїй монографії він дає таке визначення людського капіталу – це сформований і накопичений у процесі економічних й інноваційних інвестицій у людину запас здібностей, здоров'я, знань, кваліфікації, навичок, умінь, досвіду, мотивацій, мобільності, результатом продуктивного використання якого є зростання доходу його власника й власника речовинного капіталу, у межах якого він реалізується [8, с. 65].

Серед основних характеристик людського капіталу слід зазначити, що він: є єдиним активним капіталом, тоді як усі інші капітали є пасивними, оскільки вони всі без винятку підпорядковуються людині й діють відповідно до її волі. З огляду на цю позицію, інвестування в інші види капіталу, минаючи людський, виявляються не досить результативними.

У науковій літературі розгляд людського капіталу відбувається на трьох рівнях: макроекономічному рівні, мезорівні та мікрорівні.

На нашу думку, трьохрівневий поділ людського капіталу є дещо укрупненим, оскільки у свою класифікацію він не включає особистісного капіталу окремо взятого працівника та групи працівників. Адже саме окремо взятий працівник чи група працівників стають основою формування персоналу підприємства. Виходячи з цього вважаємо, що доцільніше розглядати людський капітал, який складається не з трьох, а з п'яти рівнів: індивідуальний людський капітал (працівника), людський капітал групи працівників, людський капітал підприємства, людський капітал галузі та регіону, людський капітал суспільства (країни).

Провівши аналіз категорії «людський капітал», можна побудувати його ієрархію (рис. 1).

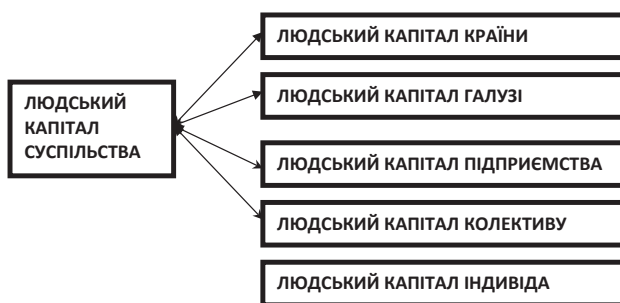


Рис. 1. Ієрархія людського капіталу

У контексті нашого дослідження найдоцільніше розглядати людський капітал на мікрорівні, оскільки це рівень окремого взятого підприємства. Носієм людського капіталу підприємства є його персонал, що виступає носієм робочої сили як ресурсу праці підприємства, і саме трудова діяльність персоналу забезпечує досягнення цілей організації. За умов швидкого розвитку інформаційних технологій й відсталості матеріально-технічного оснащення вітчизняних підприємств досить частими є ситуації, коли людський капітал працівників не повністю або взагалі не затребуваний, і це призводить до того, що носій людського капіталу (працівник) стає незадоволений своєю працею і, як правило, намагається змінити місце роботи. У результаті має місце втрата людського капіталу підприємством.

Провівши аналіз існуючих підходів до визначення категорії «людський капітал», пропонуємо наступне визначення даної категорії «людський капітал» – це капітал формування якого відбувається в результаті інвестицій в розвиток його активів, що забезпечує накопичення людиною певного запасу знань, умінь, здібностей, здоров'я, кваліфікації, мотивації, творчого потенціалу (креативності), які перебувають у власності індивіда, та в результаті використання в економічній діяльності сприяють підвищенню продуктивності праці та збільшенню доходів (заробітків) його власника.

Як зазначає Н.В. Ушенко, сформовані й застосовані у виробництві продуктивні здібності (сили) людини являють собою активи людського капіталу. До основних з них належать: загальна та спеціальна освіта; практичний професійний і життєвий досвід; духовне та фізичне здоров'я; мотивація та гнучкість мислення. Активи людського капіталу забезпечують його функціонування, визначають його економічне становище у суспільстві. Вони є тими основними під-оймами, які перетворюють людські ресурси в діючий людський капітал і забезпечують економічне зростання як на індивідуальному, так і на національному рівні [13, с. 22].

Як зазначає А.В. Коровський, активи є тими ознаками, якими стала володіти людина завдяки цілеспрямованим інвестиціям. Активами людського капіталу є здоров'я, загальна і професійна освіта, народження і виховання дітей, міграція, пошуки економічної інформації. До цих уже сталих активів слід додати психологічну стійкість, інтелектуальну гнучкість, життєствердуючі ціннісні орієнтири, моральність способів реалізації цілей. [14, с. 81].

Російські дослідники А. Добриніна, С. Дятлов та О. Циренова виділяють три основних способи групування показників людського капіталу – за його активами (фондами), за рівнем агрегування, а також поділ показників на натуральні і вартісні. Людський капітал має складну внутрішню структуру. Загальноприйнятим є його поділ за основними активами (фондами), до яких відносяться: інтелектуальний капітал; фонд підготовки на виробництві; фонд здоров'я; фонд міграції; фонд економічної значущості інформації; фонд мотивації економічної діяльності; фонд підприємництва; інші (у розширеному трактуванні) [15, с. 84-86].

За визначенням А.О. Крилова і Ю.В. Пушкінського, активи людського капіталу становлять все те, з чого складається людський капітал, на що спрямовано будь-яку інвестиційну дію. До активів людського капіталу автори відносять рівень освіти (який вони вважають основним активом) та придбані знання. Проведені дослідження свідчать про те, що майже всі науковці схиляються до єдиної думки щодо складу активів людського капіталу.

Аналізуючи дослідження як вітчизняних, так і зарубіжних вчених, дійшли висновку, що не існує єдиного підходу щодо визначення та структури активів людського капіталу. В рамках дослідження необхідно здійснити більш глибоке дослідження цього питання та його концептуальне значення.

Провівши аналіз найбільш поширених дефініцій людського капіталу, можна прийти до висновку, що він складається з таких активів: запасу знань, умінь, здібностей, здоров'я, кваліфікації, мотивації, які перебувають у власності або є надбанням індивіда.

Отже, активи людського капіталу характеризують уже сформовані й застосовані у виробництві продуктивні здібності людини, персоналізовані за-

лежно від способу їх отримання й від функції у виробничій діяльності. Останні являють собою єдиний масив елементів людського капіталу. До основних елементів людського капіталу економічна теорія відносить здібності, здоров'я, кваліфікацію, мотивацію, мобільність [8, с. 73-74].

На відміну від існуючих методик для оцінки людського капіталу кожного окремого працівника підприємств, нами запропоновано обрати п'ять активів, які найбільш повно характеризують людський капітал та складають його структуру. В існуючих методиках, які раніше застосовувалися для комплексної оцінки людського капіталу на більш ширшому макрорівні, до активів людського капіталу належали: вік, освіта, досвід роботи, здоров'я.

Як свідчать проведені дослідження, існуючі методики оцінки людського капіталу або взагалі не враховують такий актив, як креативність, або приділяють йому незначну увагу. Це пов'язано перш за все з тим, що всі вони спрямовані на оцінку людського капіталу у вартісному виразі та дослідження ведуться на більш високому, макроекономічному рівні, де врахувати особливості творчого розвитку кожної окремої людини практично неможливо із-за великого масиву конкретних індивідів. При цьому вникають значні труднощі через відсутність переконливої методології дослідження та оцінювання творчого (креативного) потенціалу людського капіталу. Розрахунок за активом креативності буде проводитися на основі використання та аналізу методики діагностики розвитку креативності, що дає можливість визначити креативний потенціал персоналу [16, с. 208]. Наступним активом, який приймаємо до розгляду, є освіта – найбільш вагомий елемент людського капіталу. Вона формує загальні та професійні знання, культуру, професійні уміння та навички, розвиває інтелектуальні здібності людини, вчить думати, аналізувати, приймати обґрунтовані рішення [17, с. 89].

Як зазначає у своїй роботі Л.І. Михайлова, якісна освіта – головний фактор формування та розвитку людського капіталу та фінансової захищеності [18, с. 41].

Оскільки передбачається, що більш обдаровані люди досягають у середньому більш високих рівнів освіти, то у процесі навчання відбувається своєрідне 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 [19, с. 19].

Наступним активом, який береться до уваги при проведенні розрахунків, є актив досвіду роботи. При підрахунку даного активу береться до уваги загальний досвід роботи незалежно від того, у якій сфері діяльності здобувався трудовий стаж. На важливість цього активу звертали свою увагу низка вчених, зокрема російський економіст В.Є. Харченко: «У процесі виробництва людський капітал підлягає змінам. Однак знос і амортизація людського капіталу відбуваються повільніше, ніж це відбувається з основним капіталом. Головні складові цього процесу: вік людини і моральне старіння знань. Якщо основний капітал з початком його функціонування підлягає зносу, втрачаючи початкову корисність, то людський капітал під час дорослішання працівника, навпаки, зростає за рахунок нових знань та виробничого досвіду».

Цієї ж думки дотримується і О.М. Бородіна. Вона зазначає, що накопичення такого активу людського

капіталу, як виробничий досвід триває безупинно [20, с. 52].

На нашу думку, відсутність досвіду роботи у працівника, який бажає працювати, значно знижує його конкурентоспроможність і це, в свою чергу, заважає у процесі його працевлаштування. Керівники підприємства не хочуть мати справи з людьми без досвіду роботи через те, що потрібен певний час для їх адаптації та навчання професійним навичкам.

Одним із важливих активів людського капіталу є здоров'я. Здоров'я населення – це стан комплексного фізичного, духовного та соціального добробуту, а не лише відсутність хвороб і фізичних вад. Показники здоров'я не просто є однією із найважливіших складових людського капіталу, вони ще й детермінують ефективність формування та використання інших його складових [21, с. 28].

Як стверджують вітчизняні науковці, потенціал людини значною мірою залежить від її здоров'я, здатності робочої сили задовольняти необхідні потреби людини, рівня її працездатності. Зміцнення здоров'я населення є важливим фактором розвитку людського капіталу. Саме тому ведення здорового способу життя і довголіття розширюють можливості людини, населення для накопичення знань, матеріальних благ, підвищення добробуту [4, с. 40].

Зазначимо, що результати деяких наукових досліджень свідчать про те, що здоров'я людини лише на 8-10% залежить від системи охорони здоров'я, ще на 20% – від екологічних умов, ще на 20% – визначаються генетичними чинниками і на 50% – від способу життя (раціональний режим праці та відпочинку, гігієна раціонального харчування, відсутність шкідливих звичок, нормальна маса тіла, профілактика стресів, захворювання тощо) [15, с. 35].

Ми схилиємося до думки вчених О.А. Грішнєвої та О.М. Бородіної, що рівень здоров'я населення є індикатором успішності соціально-економічного розвитку. Рівень здоров'я виступає одним з вирішальних чинників у визначенні здатності індивіда та нації до праці, оскільки саме вона має ефективно вирішувати питання економічного, політичного, соціального та духовного розвитку. У першу чергу при погіршенні встановленого рівня здоров'я має бути створення умов для його зміцнення шляхом впровадження державної програми здорового способу життя та фізичної активності.

Стан здоров'я людини – це його безпосередній капітал, частина якого являється спадковою, а інша – набута в результаті затрат самої людини і суспільства. Протягом життя відбувається частковий знос людського капіталу [4, с. 51].

За Ю. Корчагіним, «людський капітал за ступенем креативності, творчості та ефективності як продуктивного чинника можна розділити на негативний людський капітал (руйнівний, активно заважає процесам розвитку), пасивний людський капітал – чисто споживчий, некреативний, що не бере участь в інноваційних процесах, і позитивний – творчий, креативний, інноваційний людський капітал. Між цими станами і складовими сукупного ЛК існують проміжні по ефективності стану і складові людського капіталу» [22].

Наступним активом, який доцільно включити у вимір людського капіталу підприємств, є креативність. Креативність персоналу як актив людського капіталу нині практично не використовується в діяльності управління персоналом організації. На нашу думку, це є один із стратегічних ресурсів та резервів організації. Постійна турбота про розвиток

креативних здібностей персоналу, а також створення творчої атмосфери в колективі дозволяє підприємству не тільки виживати у складній конкурентній боротьбі, але й розвиватися.

За Ю. Корчагіним, «людський капітал за ступенем креативності, творчості та ефективності як продуктивного чинника можна розділити на негативний людський капітал (руйнівний, активно заважає процесам розвитку), пасивний людський капітал – чисто споживчий, некреативний, що не бере участь в інноваційних процесах, і позитивний – творчий, креативний, інноваційний людський капітал. Між цими станами і складовими сукупного людського капіталу існують проміжні по ефективності стану і складові людського капіталу» [22].

Аналіз літературних джерел і власні напрацювання дозволяють зробити висновок, що науковці схильні розглядати знання, уміння, здоров'я, кваліфікацію, якими володіє персонал, як важливі компоненти людського капіталу.

Висновки з проведеного дослідження. На основі проведених досліджень та критичного аналізу різних підходів щодо формування поняття «людський капітал» та його складових (активів) можна дійти висновку, що серед науковців не існує єдиного підходу щодо розгляду даної проблеми. Аналіз літературних джерел і власні напрацювання дозволяють зробити висновок, що науковці схильні розглядати знання, уміння, здоров'я, кваліфікацію, якими володіє персонал, як важливі компоненти людського капіталу. Формування активів людського капіталу, на жаль, відбувається стихійно та без підтримки держави. Зацікавленість у розвитку людського капіталу проявляє лише його носій, тобто окремий індивід. За умов нестабільної економічної ситуації та важкого фінансового стану більшості населення України люди все менше уваги приділяють розвитку таких активів, як: здоров'я (не відвідують санаторії, спортивні та тренажерні зали, погане харчування тощо), освіта (мало уваги приділяється самоосвіті придбанні фахової літератури тощо). Також малодослідженим є такий актив людського капіталу, як креативність, та його вплив на діяльність персоналу підприємств.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Назарова Г.В. Формування та розвиток людського капіталу корпоративних підприємств : наукове видання / Г.В. Назарова, Н.Л. Гавкалова, Н.С. Маркова. – Харків : Вид. ХНЕУ, 2006. – 240 с.
2. Людський капітал України: стан, проблеми, перспективи відтворення : монографія у 2 ч. / Київський національний ун-т будівництва і архітектури / В.М. Лич (наук. ред.). – К. : КНУБА, 2009. – Ч. I. – 224 с.
3. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини : підручник / О.А. Грішнова. – К. : Знання, 2006. – 559 с.
4. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О.А. Грішнова. – К. : Т-во «Знання», КОО, 2001. – 254 с.
5. Бородатий В.П. Управління персоналом : навч. посібник / В.П. Бородатий, І.Д. Крижко, А.І. Ягодзінський. – К. : ІЗМН, 1997. – 272 с.
6. Лукьянченко Н.Д. Инвестиционная поддержка качества персонала предприятия / Н.Д. Лукьянченко, Н. Е. Муромець. – Донецк : ООО «Лебедь», 2003. – 178 с.
7. Управління людськими ресурсами: філософські засади : навчальний посібник / під ред. д.ф.н. В.Г. Воронкової. – К. : ВД «Професіонал», 2006. – 576 с.
8. Головінов О.М. Людський капітал у системі виробничих відносин : монографія / О.М. Головінов – Донецьк : Дон ДУЕТ, 2004. – 161 с.
9. Беккер Гэри С. Человеческое поведение: Экономический подход : избр. тр. по экон. теории / Р.И. Капелюшников (сост., науч. ред. пер., авт. послесл.), Е.В. Батракова (пер. с англ.), М.И. Левин (авт. предисл.). – М. : ГУ ВШЭ, 2003. – 671 с.
10. Schultz T. Investment in people: the Economics of Population Quality / Schultz T. – М., 1981. – 340 с.
11. Маршалл А. Принципы экономической науки : в 3-х т. / А. Маршалл. – М. : Прогресс, 1993. – Т. 1 – 415 с.
12. Бондар С.І. Соціальні рішення та формування людського капіталу в сільській місцевості / ринкова трансформація економіки АПК : кол. монографія / за ред. П.Т. Саблука, В.Я. Амбросова, Г.Є. Мазнева. – Ч. 1. – К. : ІАЕ, 2002. – 571 с.
13. Ушенко Н.В. Людський капітал: регуляторні механізми відтворення : монографія / Н.В. Ушенко. – Донецьк : Юго-Восток, 2008. – 287 с.
14. Коровський А.В. Еволюція людського фактора економіки та проблеми його формування : монографія / А.В. Коровський. – К. : КНЕУ, 2004. – 184 с.
15. Добрынин А.И. Человеческий капитал в транзитивной экономике: Формирование, оценка, эффективность использования / А.И. Добрынин, С.А. Дятлов, Е.Д. Цыренова. – СПб. : Наука, 1999. – 309 с.
16. Практикум по психологии профессиональной деятельности : учеб. пособ. ; под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. – СПб. : Изд-во С.-Петерб. ун-та, 2000. – 304 с.
17. Михайлова Л.І. Управління персоналом : навч. посіб. / Л.І. Михайлова. – Центр учбової літератури, 2007. – 248 с.
18. Антонюк В.П. Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку : монографія / В.П. Антонюк. – Донецьк : НАН України. Ін-т економіки пром-сті, 2007. – 348 с.
19. Харченко В.Е. Человеческий капитал: проблемы накопления и использования / В.Е. Харченко. – Белгород : Изд-во БелГТАСМ, 2001. – 248 с.
20. Бородіна О.М. Людський капітал на селі: наукові основи, стан, перспективи розвитку : монографія / О.М. Бородіна – К. : Ін-т агр. економіки УААН, 2003. – 274 с.
21. Михайлова Л.І. Людський капітал: формування та розвиток в сільських регіонах : монографія / Л.І. Михайлова. – К. : Центр учбової літератури, 2008. – 388 с.
22. Корчагин Ю.А. Человеческий капитал – интенсивный социально-экономический фактор развития личности, экономики, общества и государственности [Электронный ресурс] : (научн. доклад) / Ю.А. Корчагин // «Человеческий капитал как междисциплинарная область исследований» : научный семинар. – Москва. Воронеж, 2011. – Режим доступа : http://www.hse.ru/data/2011/04/30/1210697016/Korchagin_report.doc. – Назва з екрану.