

КРИТИЧНИЙ АНАЛІЗ БАЗОВИХ КОНЦЕПЦІЙ ЛЮДСЬКОГО Й ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛІВ ЯК СКЛАДОВИХ ЧАСТИН КОРПОРАТИВНОГО КАПІТАЛУ

Досліджено базові концепції та структуровані складові людського та інтелектуального капіталів. Проаналізовано вплив факторів на формування складових людського та інтелектуального капіталів в корпоративних структурах. Одержані результати дослідження дозволили структурувати не уречевлений капітал як важливу частину корпоративного капіталу.

Ключові слова: людський капітал, спеціальний людський капітал, інтелектуальний капітал, клієнтський капітал.

N. V. KORZH

Institute of Trade and Economics in Vinnytsia of Kyiv National Trade and Economic University

THE CRITICAL ANALYSIS OF THE BASIC CONCEPTS OF HUMAN AND INTELLECTUAL CAPITALS AS THE CORPORATE CAPITAL CONSTITUTIVES

Research objectives are to analyze the basic concepts of human capital and to prove that it is an integral part of corporate capital. Research methods. The following scientific methods were used in the research: retrospective method (used for the understanding of the historical development of human capital), classification methods (the trends of the human capital scientific researches were classified), generalization method and descriptive method were used to analyze the theoretical materials of the research (the specific approaches to intellectual capital structuring). Research results. The basic concepts of human and intellectual capitals were analyzed and their constitutive were structured. The influence of factors on the formation of human and intellectual capitals constitutive in corporate structures was investigated. Scientific novelty. The structural elements of non-material capital were identified by means of singling out human capital as person-directed and regarding social capital as the one created by groups of people and aimed at production effectiveness increase through the realization of corporate social initiatives. Practical significance. The results of the research allowed to structure non-material capital as an important part of corporate capital. The further structuring of corporate capital should make it feasible and convenient for its evaluation and further management of its components for the purpose of their optimum structure and of their management in the general system of corporate management.

Keywords: human capital, special human capital, intellectual capital, client capital.

Вступ

Структура корпоративного капіталу підприємства визначається сукупністю його складових та зв'язками між ними, що мають стійкий характер, визначають внутрішню будову його формування та організацію капіталу як цілісної системи. При дослідженні структура капіталу підприємства виступає як спосіб описання його організації з урахуванням основних зв'язків та функцій, які він виконує в процесі свого функціонування. Структура корпоративного капіталу характеризується певною ієрархічністю так як кожен його компонент потрібно розглядати як систему (підсистему) більш широкої корпоративної системи.

Капітал складається із уречевленої і неуречевленої частини. Уречевлена – це фізичний і фінансовий капітал. Неуречевлена частина охоплює людський, інтелектуальний, споживчий, соціальний, тощо. Серед неуречевленої частини капіталу немає єдиного погляду на те, що сюди включати і яким чином проводити розподіл. Для цього потрібно розглянути сутність базових концепцій людського, інтелектуального і соціального капіталів і виявити яким чином було б доцільно структурувати корпоративний капітал з приводу управління їм в цілому і зокрема його окремими складовими.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню проблем формування і розвитку людського капіталу присвячено наукові праці таких відомих вчених, як Е. Брукінга, Г. Беккера, Т. Стюарта, Л. Едвінса, М. Мелоуна, О. Кондюкова, С. Селєзньова та ін. До вагомих результатів в Україні, які пов'язані з розробкою теоретичних основ і практичних рекомендацій з формування та розвитку людського капіталу слід віднести праці вітчизняних авторів: Петухової Т., Сороки М., Леонової С., Васильченко В., Гриненко А., Грішнєвої О., Новікової О., Амоші О., Антонюк В., Михайлової Л. та ін.

Разом з цим, через багатоаспектність та наукову дискусійність зазначеної проблеми, на рівні корпоративних структур не приділено достатньо уваги, а отже визначає актуальність даного дослідження.

Постановка завдання. Метою дослідження є критичний аналіз базових концепцій людського капіталу як складової частини корпоративного капіталу

Виклад основного матеріалу. В умовах нестійкого зовнішнього середовища, напруженості особливе значення мають рішення, які пов'язані з пошуком нових підходів щодо створення сприятливих умов формування, ефективного використання й розвитку людського капіталу, від якого залежить не тільки поточний стан корпоративної структури, а й перспективність зростання результативності її діяльності та конкурентоспроможності загалом.

Огляд базових концепцій людського капіталу (табл.1) дозволив виявити, що не існує чіткого відокремлення людського капіталу від інтелектуального і соціального, хоча безумовно існує дуже тісний

взаємозв'язок між ними. Справа в тому, що в основу будь-якого капіталу покладено інтереси людини і створюється будь-який капітал також людиною. Ми будемо розрізняти людський і соціальний капітали тим, що людський капітал – це особистісний, це те, що людина в змозі і бажає створити сама. А соціальний капітал створюється колективами людей або між ними і спрямований на підвищення ефективності виробництва за рахунок здійснення соціальних корпоративних ініціатив.

Таблиця 1

Сутність базових концепцій людського капіталу (складено автором на основі [1–10])

Автор концепції	Складові і їх сутність
Бурдье П. [1] Беккер Г. [2]	культурний, соціальний, символічний і економічний капітали. - капітал освіти (загальні та спеціальні знання); - капітал здоров'я; - капітал професійної підготовки кадрів (кваліфікація, навички, виробничий досвід); - капітал міграції; - володіння економічною інформацією; - мотивацію до економічної діяльності.
Добринін А., Дятлов С., Циренова Е. [3]	на особистому рівні – це капітал, що сформовано в результаті інвестицій і накопичений людиною певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивації, які використовуються у сфері суспільного виробництва, сприяє зростанню продуктивності праці й впливає на підвищення доходів (збитків) людини.
Петухова Т. [4]	- виробничо-кваліфікаційний (професійно-кваліфікаційні й освітні активи); - соціально-персоналогічний (психофізіологічні й інноваційно-творчі активи); - ціннісно-поведінковий (активи особистості, мотивація, культура, мораль, духовність тощо).
Сорока М., Леонова С. [5]	- освіта та спеціальна підготовка професійного характеру; - охорона здоров'я; - система мотивації; - забезпечення мобільності.
Васильченко В., Гриненко А., Гришнова О., Керб Л. [6]	сформований або розвинутий у результаті інвестицій і накопичений певний запас здоров'я людей їхніх знань, навичок, здібностей та мотивацій, який цілеспрямовано використовується з метою отримання корисного результату і сприяє зростанню продуктивності праці на підприємстві.
Новікова О., Амоша О., Антонюк В. [7]	1) демографічний потенціал; 2) потенціал здоров'я; 3) освітньо-професійний потенціал; 4) інтелектуальний потенціал; 5) діяльнісний потенціал; 6) соціально-економічний потенціал; 7) соціально-ментальний потенціал; 8) громадянсько-політичний потенціал.
Михайлова Л. [8]	- фізичний стан людини (вроджені задатки; житлові умови; повноцінність харчування; фізична і спортивна підготовка; профілактика хвороб і медичне обслуговування); - інтелектуальний розвиток людини (виховання дитини у родині; шкільна освіта; додаткова освіта; професійна освіта; вища освіта); - підвищення кваліфікації; перепідготовка або отримання додаткової освіти); - соціально-психологічний стан людини (виховання етики; естетичне виховання; правове виховання; культурний розвиток; духовний розвиток).
Лех Т. [9]	Вітальний капітал – це вроджена складова людини, багатство, яке людина отримує споконвічно. Він пов'язаний зі станом здоров'я, як фізичного, так і психологічного, властивостями й типом характеру й закладеними в людині талантами. Трудовий капітал пов'язаний із кваліфікацією, виробничим навчанням, втілюється в праці кваліфікованих робітників і безпосередньо залежить від застосовуваної технології. Індивідуальний інтелектуальний капітал – це вид капіталу, що є проявом інтелекту соціального суб'єкта, що й представляє собою продукти його інтелектуальної діяльності – інформацію й знання, що мають соціально-економічну цінність і які забезпечують йому дохід (благо) і конкурентні переваги. Культурно-моральний капітал – це сукупність інтелектуальних здатностей, освіченості, умінь, навичок, моральних якостей, кваліфікаційної підготовки індивіда або індивідів, які використовуються в процесі здійснення соціальної діяльності й при цьому узаконюють володіння статусом і владою. Із соціальної сторони це якісні й кількісні характеристики знань, умінь, кваліфікації, моральні якості, здатності, образ і стиль життя, імідж, соціальні зв'язки індивіда; з економічної – сукупність витрат, пов'язаних з розвитком культурних характеристик індивіда. Організаційний і підприємницький капітал – це заповзятливість, ділова кмітливність, новаторство, організаторські здатності й висока відповідальність, почуття ошадливості й економії, уміння розумне ризикувати, енергія й чинність волі, необхідні для ведення бізнесу або керування.
Н.В. Кирлик [10]	- фізичний, - професійно-кваліфікаційний, - інтелектуальний, - соціально-психологічний, - культурно-моральний, - інноваційний компоненти.

Людський капітал накопичується і використовується у виробництві не одноразово, а в процесі своєї участі у виробництві і забезпечує отримання прибутку внаслідок цього розглядається як капітал. У відповідності з цим, здібності людини, її знання, уміння, досвід, навички, визнають специфічною формою капіталу тому, що вони: невідчужувані від свого носія; вимагають для формування витрат на розвиток від самої людини, його родини, підприємства і суспільства в цілому; мають властивість накопичуватися; володіють здатністю «зношуватися», застарівати; здатні забезпечити отримання більш високого прибутку в майбутньому через підвищення досвіду і рівня кваліфікації.

Людський капітал має спільні та відмінні риси з фізичним капіталом. Спільними рисами є те, що: він є сукупністю певних властивостей, здібностей, які використовуються протягом досить тривалого часу; для його формування, збереження і зростання потрібні значні інвестиційні витрати; може фізично і морально зношуватися і змінювати свою вартість.

Відмінними рисами є те, що: людський капітал не відокремлюється від носія – людини; у вигляді навичок і здібностей є певним запасом, тобто може накопичуватися; використання людського капіталу і отримання прямих прибутків контролюється самою людиною; відрізняється від матеріального капіталу ступенем ліквідності, він має вищу ступінь ліквідності; його функціонування обумовлено індивідуальними інтересами і перевагами індивіда, його матеріальною і моральною зацікавленістю, відповідальністю, світоглядом і загальним рівнем культури; вкладення в людський капітал забезпечують високий соціальний ефект; інвестиційний період у людського капіталу значно довший, ніж у фізичного; має більшу мобільність.

Людський капітал поділяється на спільний і спеціальний. Спільний капітал включає теоретичні й досить універсальні знання, які мають широку сферу застосування і загальні професійні (спеціалізовані) знання. Це може бути знання, отримані щодо звичайних навчальних предметів: математики, фізики, інформатики, іноземної мов тощо. Важливою формою нарощування загального людського капіталу є самонавчання.

Спеціальний людський капітал співвідноситься лише з конкретною організацією і включає знання особливостей робочого місця, керівництва, товаришів з роботі, їх можливостей, достоїнств і вад, клієнтів, специфіки підприємства, регіону та інше. Спеціальний капітал накопичується у процесі праці, придбання практичного досвіду.

Існує поняття специфічного людського капіталу, що утілений у практичному знанні, яке дозволяє індивіду розпізнавати стратегію і принципи дії інших господарських агентів. Його нагромадження пов'язане із навиками спеціалізації в навколишньому соціальному середовищі.

Структура людського капіталу на сучасному етапі розвитку промисловості пов'язана із зміною соціально-економічних умов виробництва, що обумовлено в основному технологічним розвитком сучасних виробничих систем. До таких змін можна віднести: зміну змісту і характеру професійної діяльності; прискорене оновлення та вдосконалення соціально-професійної структури кадрів, поява нових прогресивних форм організації професійної діяльності; підвищення рівня технічної озброєності виробничих процесів за рахунок автоматизації практично всіх основних і допоміжних операцій. При цьому створюються необхідні умови для чіткої, ритмічної роботи підприємства, поліпшується режим праці, з'являється можливість регулювання технологічних процесів без безпосереднього втручання людини, тобто все більше розповсюджуються технології, які не потребують прямої участі людини.

Соціальні наслідки технологічного розвитку також впливають на чисельність і професійно-кваліфікаційну структуру кадрів. Такі зміни виражаються в наступних тенденціях [8]:

1. Змінюються функції праці. Прості одноманітні функції спеціалізованої праці при обслуговуванні верстатів, конвеєрних ліній замінюються комплексом нових, складніших функцій з управління, контролю, налашки, переоснащення, ремонту, програмування автоматизованих систем і роботизованого виробництва. Зростає значення універсалізації праці, її комбінування.

2. Певні види професійної діяльності стають по суті унікальними. Збільшується найменування професій, які не мають аналогів, вимагають від працівників нових навиків і ширшої ерудиції, сприяють процесу поглиблення їх спеціалізації. Розширення сфери унікальних видів професійної діяльності створює особливі умови для такої професіоналізації, яка не виходить за межі вибраної одного разу професії та пов'язана з досягненням усе вищих рівнів професійної майстерності.

3. Відбуваються зміни кваліфікаційної структури промисловості. Якщо раніше вона формувалась на основі придбання навичок і умінь, залежних від досвіду роботи, то тепер основного значення набувають знання, привнесені ззовні.

4. Змінюється характер напруженості професійної діяльності. Інтенсивна праця в сучасних умовах припускає вищий рівень розвитку психічних, вольових якостей людини.

Всі дослідники збігаються в тому, що людський капітал включає фізичний стан людини, стан її психічного і фізичного здоров'я, освіти і підвищення кваліфікаційного рівня, культурні і моральні цінності.

Інші дослідники включають до нього систему мотивації, мобільність, інноваційність, організаційно-підприємницький капітал. Інноваційність і можливість до організаційно-підприємницької діяльності подібні, в їх основу покладено те, що людина має властивості до новаторства, організаторські здатності й високу відповідальність, почуття ощадливості й економії, уміння ризикувати, підприємницькі здібності, що

проявляються у таланті ведення бізнесу або керування. Вважаємо, що всі ці елементи і потрібно розглядати в основі людського капіталу, але на рівні самої особистості. Більшість цих складових мають якісний характер і тому складно їх оцінити.

Людський капітал всіма вченими включається в інтелектуальний капітал, який виступає продовженням розвитку цієї концепції. Сутність базових концепцій інтелектуального капіталу показано в табл.2.

Таблиця 2

Сутність базових концепцій інтелектуального капіталу				
Інтелектуальний капітал за Т. Стюартом				
Людський капітал	Структурний капітал		Споживчий капітал	
знання, навички, досвід, творчі здібності, моральні цінності, культура праці	технології, винаходи, бази даних, публікації, процеси тощо, які можуть бути документально оформлені і юридично захищені і норми відносин, життєвий досвід		зв'язки з клієнтами, інформація про клієнтів, історія взаємовідносин з клієнтами, торгова марка (бренд)	
Інтелектуальний капітал за Е. Брукінг				
Ринкові активи	Людські активи	Інтелектуальна власність		Інфраструктурні активи
потенціал, який забезпечується нематеріальними активами, які пов'язані з ринковими операціями (марки товарів, споживча прихильність, корпоративне ім'я, портфель замовлень тощо)	сукупність колективних знань співробітників підприємства, їх творчих здібностей, управлінських і підприємницьких якостей, поведінки в різних ситуаціях	різні корпоративні активи: ноу-хау, патенти, авторські права, виробничі і торгові секрети тощо		технології, методи і процеси, які роблять роботу підприємства можливою, а саме: корпоративна культура, методи оцінки ризику, фінансова структура, бази даних тощо
Інтелектуальний капітал за Л. Едвінсон, М. Мелоун				
Людський	Структурний капітал			Капітал взаємовідносин із клієнтами
Загальний обсяг інвестицій в освіту, здібності та майбутнє співробітників	Організаційний капітал			впевненість в тому, що клієнти підприємства будуть і надалі віддавати йому перевагу
	компетентність і системи, що дозволяють реалізувати можливості компанії до освоєння інвестицій, а також організаційні здібності до створення капіталу			
	інноваційний капітал	процесовий капітал		
	інтелектуальна власність, яка виражає здатність компанії до оновлення, тобто захищена комерційним правом, а також інші нематеріальні активи та цінності	сукупна вартість процесів, що створюють або не створюють вартість		
Інтелектуальний капітал за О.Кендюховим				
Персоніфікований капітал	Інфраструктурний капітал	Клієнтський капітал	Марочний капітал	Формалізована інтелектуальна власність
пов'язані з роботою знання й уміння, творчі здібності, освіта, професійна кваліфікація, лояльність, цінності	інформаційні технології, організаційна структура, філософія управління, корпоративна культура і ділове співробітництво	відносини з покупцями, контракти, портфель замовлень, франшизи та ліцензійні замовлення	торгові марки, товарні знаки, корпоративна марка і марки обслуговування	патенти, авторське право, виробничі секрети, оригінальне програмне забезпечення, ноу-хау, права на дизайн і бази даних
Інтелектуальний капітал за Є. Селєзньовим				
Кадровий капітал		Інтелектуальна власність		
Людські активи	Виробничі активи		Маркетингові активи	
Знання, досвід, особистий капітал	Корпоративна культура, управлінська система	Ноу-хау, патент, авторське право	Постійні клієнти, репутація, торговельна марка	

В інтелектуальному капіталі знайшли своє відображення також структурний, споживчий, ринковий, організаційний, клієнтський, інноваційний, процесів капіталу і інтелектуальні власність. Поєднання їх в інтелектуальному капіталі підпорядковується також єдиній меті – визначення тих не уречевлених складових, які формують конкурентні переваги підприємства.

Структура інтелектуального капіталу пов'язана також зі змінами в сучасному соціально-економічному просторі організацій, так як на ринку сьогодні боротьба йде не за матеріальні ресурси, а за знання та інформаційні.

Розробка та пошук стратегічних підходів до формування системи інтелектуального капіталу зумовлює необхідність здійснення комплексних досліджень особливостей цієї проблеми та визначити його відмінності від людського.

Інтелектуальний капітал формують матеріальні та нематеріальні складові. В нього включають не тільки здібності, знання, навички та досвід співробітників, що залежить від мотивації людини до самонавчання, але й організаційний (структурний, інфраструктурний) капітал, який створюється як система взаємовідносин в організації і визначається як компетентність системи, що дозволяє реалізувати можливості компанії до освоєння інвестицій.

Наступною важливою складовою інтелектуального капіталу є так званий клієнтський (споживчий, ринковий, маркетинговий) капітал, який визначає зв'язки з клієнтами, споживчу прихильність, інформацію про клієнтів, історію взаємовідносин з клієнтами; торгову марку (бренд), корпоративне ім'я; пов'язані з ринковими операціями відносини з покупцями, контракти, портфель замовлень, франшизи та ліцензійні замовлення.

Остання складова інтелектуального капіталу – інтелектуальні власності. Інтелектуальна власність може бути відображена на балансі підприємства як нематеріальний актив у відповідності із «Положенням про організацію бухгалтерського обліку та звітності в Україні», затверджене постановою Кабінету Міністрів України і реалізованому у Положенні (стандарті) бухгалтерського обліку 8 «Нематеріальні активи» та Законі України «Про оподаткування прибутку підприємств». Цими документами регламентується порядок операцій із нематеріальними активами на підприємстві.

Найбільш чітку систему інтелектуального капіталу надали Т.Стюарт, Л.Едвінсон, М. Мелоун. Їх розподіл найбільше відповідає можливостям оцінки інтелектуального капіталу. Хоча окремі його складові знайшли своє відображення в соціальному капіталі, теорія розвитку якого є розвитком концепції інтелектуального капіталу.

Висновки

Конкуренція і кооперація проявляються в узагальненні і взаємовпливі. В умовах економіки, яка побудована на знаннях, коли все більше уваги приділяється в бізнесі різноманіттю товарів та послуг, можливості організацій задовольняти найбільш вишукані і непередбачувані запити споживачів, коли все більше розкривається творчий потенціал сумісних зусиль, роботи в одній команді, на загальний результат, зростає розуміння, що довіра в бізнесі більш вигідна для кожного контрагента. Ідентифікувавши структурні елементи не уречевленого капіталу ми дійшли висновку, що це людський капітал – особистісний, це те, що людина в змозі і бажає створити сама, а соціальний капітал створюється колективами людей або між ними і спрямований на підвищення ефективності виробництва за рахунок здійснення соціальних корпоративних ініціатив.

Література

1. Бурдьє П. Социальное пространство и генезис «классов» [Електронний ресурс] / П. Бурдьє // *Формы капитала. Экономическая социология.* – 2002. – № 5. – С. 60–75. – Режим доступу : <http://bourdieu.name/bourdieu-forms-of-capital>
2. Becker I.G. *Human Capital: Theoretical and empirical analysis With special reference to education.* 3rd ed. University of Chicago Press, 1993. 390 p.
3. Добрынин А.И. Человеческий капитал в транзитивной экономике: Формирование, оценка, эффективность использования / А.И. Добрынин, С.А. Дятлов, Е.Д. Цыренова / Санкт-Петербургский гос. ун-т экономики и финансов. – СПб : Наука, 1999. – 309 с.
4. Петухова Т.О. Теоретико-методичні положення оцінки стану ЛК ПЗТ / Т.О.Петухова // *Інституціональний вектор економічного розвитку / Institutional Vector of Economic Development* : збірник наукових праць МІДМУ «КПУ». – Мелітополь : Вид-во КПУ, 2010. – Вип. 3 (2). – С. 110–119.
5. Сорока М. В. Інвестування в людський капітал промислового підприємства [Електронний ресурс] / М. В. Сорока, С. В. Леонова. – Режим доступу : http://www.nbuv.gov.ua/portal/natural/Vnulp/Logistyka/2008_633/97.pdf.
6. *Управління трудовим потенціалом : навч. посіб. / Васильченко В. С., Гриненко А. М., Грішнова О. А., Керб Л. П.* – К. : КНЕУ, 2005. – 403 с.
7. Новікова О.Ф. Людський потенціал: механізми збереження та розвитку : монографія / НАН України, Ін-т економіки пром-сті / О.Ф. Новікова, О.І. Амоша, В.П. Антонюк та ін. – Донецьк, 2008. – 468 с.
8. Михайлова Л. І. Економічні основи формування людського капіталу в АПК / Л. І. Михайлова. – Суми : Довкілля, 2003. – 326 с.
9. Лех Т.А. Концепція формування та відтворення людського капіталу [Електронний ресурс] / Т.А. Лех // *Ефективна економіка : електронне наукове фахове видання.* – 2012. – № 2. – Режим доступу : <http://www.economy.nayka.com.ua/>.
10. Кирлик Н.В. Аналіз підходів до визначення людського капіталу підприємства / Н.В. Кирлик // *Академічний огляд.* – 2013. – № 2 (39). – С. 95–103.

References

1. Burde P. (2002) *Sotsialnoe prostranstvo i genezis «klassov»* [Social space and genesis of "classes"] *Ekonomicheskaya sotsiologiya* - 2002. – vol. 5, pp.60-75, URL: <http://bourdieu.name/bourdieu-forms-of-capital>

2. Becker G.(1993) Human Capital: Theoretical and empirical analysis With special reference to education. - 3r ed. - University of Chicago Press, 390 p.
3. Dobrynin A.I.(1999) Human capital in transitive economy: generation, assessment, efficient use of. [A human capital is in a economy: Forming, estimation, efficiency of the use] / Izvestiia Sankt-Peterburgskiy universitet ekonomiki i finansov (St. Petersburg University of Economics and Finance), vol.4 (56), pp. 162-169
4. Petuhova T.O. (2010). Teoretiko-metodichni polozhenya ocinki stanu LK PZT [Theoretical and methodical positions of estimation of the state of LK PZT], Institutional Vector of Economic Development: Zbirnik naukovih prats. Melitopol. MIDMU «KPU», Vipysk 3 (2), pp. 110-119
5. Soroka M.V., Leonova C.V. (2008) Investuvanya v lyudskiy capital promislivogo pidpriyemstva [Investing is in the human capital of industrial enterprise], available at: http://www.nbu.gov.ua/portal/natural/vnulp/Logistyka/2_2008_633/97.pdf.
6. Vasilchenko V.C., Grinenko A.M., Grishnova O. A., Kerb L. P. (2005). Upravlinya trudovim potencialom [Management labour potential]. Kyiv: KNEU
7. Novikova O.F., Amosha O. I., Antonyuk V. P. (2008). Lyudskiy potencial: mehanizmi zberezhenya ta rozvitku [Human potential: mechanisms of maintenance and development], In-t ekonomiki promislivosti NAN Ukrainy
8. Mihailova L.I. (2003). Ekonomichni osnovi formuvanya lyudskogo kapitalu v APK [Economic bases of forming of human capital are in APK], 326 p., Dovkillya, Sumi, Ukraine
9. Lyeh T.A. (2012). The concept of formation and reproduction of human capital, Efektyvna ekonomika [Conception of forming and recreation of human capital], [Online], vol. 2, URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/>.
10. Kirlik N.V. (2013). Analiz pidhodiv do viznachennya lyudskogo kapitalu pidpriyemstva [An analysis of going is near determination of human capital of enterprise], Akademichniy oglyad. 2013. Vol. 2 (39), pp.95-103.

Надійшла 28.11.2014; рецензент: д. е. н. Левицька І. В.