

Волошина С.В.,
кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри економіки,
*Донецький національний університет економіки і торгівлі
імені Михайла Туган-Барановського*

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПІДХОДИ ДО РОЗУМІННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Волошина С.В. Концептуальні підходи до розуміння людського капіталу підприємства. У статті визначено місце людського капіталу підприємства у його світовій ієрархії. Охарактеризовано основні функції людського капіталу за економічними рівнями. Сформовано структурно-логічний алгоритм деталізованого дослідження категорії «людський капітал підприємства». Уточнено роль людини в економічній системі з виокремленням людини-працівника як носія людського капіталу та людини як суб'єкта економічних відносин. Побудовано теоретичну модель підприємства як відображення ролі людини як суб'єкта економічних відносин.

Ключові слова: людський капітал підприємства, світова ієрархія, мікроекономічний рівень, функції людського капіталу, людина-працівник, людина-суб'єкт економічних відносин.

Волошина С.В. Концептуальные подходы к пониманию человеческого капитала. В статье определено место человеческого капитала предприятия в его мировой иерархии. Охарактеризованы основные функции человеческого капитала по экономическим уровням. Сформирован структурно-логический алгоритм детального исследования категории «человеческий капитал предприятия». Уточнена роль человека в экономической системе с выделением человека-работника как носителя человеческого капитала и человека как субъекта экономических отношений. Построена теоретическая модель предприятия как отражение роли человека в качестве субъекта экономических отношений.

Ключевые слова: человеческий капитал предприятия, мировая иерархия, микроэкономический уровень, функции человеческого капитала, человек-работник, человек-субъект экономических отношений.

Voloshyna S.V. Conceptual approaches to understanding the human capital of an enterprise. The article determines the place of human capital of an enterprise in its world hierarchy. The basic functions of human capital at economic levels are described. The structural-logical algorithm of detailed research of "human capital of enterprise" category is formed. The role of the person in the economic system with the emphasis of the employee as a carrier of human capital and the human as a subject of economic relations is specified. Theoretical model of the enterprise as a reflection of human role as a subject of economic relations has been developed.

Key words: human capital of the enterprise, world hierarchy, microeconomic level, functions of human capital, person-worker, person-subject of economic relations.

Постановка проблеми. Проблематика сучасного періоду соціально-економічного розвитку України (низькі темпи економічного зростання, зниження рівня життя населення, погіршення характеристик людського капіталу тощо) актуалізує питання, які пов'язані з розумінням ролі та значення людини в забезпеченні суспільного прогресу, а також завданнями, які мають вирішуватись на усіх економічних рівнях в рамках глобальної концепції людського розвитку та її економічної бази, тобто теорії людського капіталу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Учасниками сучасної наукової дискусії в предметній галузі людського капіталу є зарубіжні та вітчизняні науковці, зокрема В.П. Антонюк, О.А. Грішнова, М.Т. Казарян, Т.М. Кір'ян, О.П. Колядін, Д.П. Мельничук, О.М. Носик, Л. Туроу. Коло питань, які ними досліджуються, здебільшого стосується умов формування та розвитку людського капіталу країни, регіонів та окремої людини. Водночас відсутня однаковість у розумінні рівнів відтворення людського капіталу, його функцій на кожному з цих рівнів, визнання пріоритет-

ного рівня та його зв'язку з рівнями вищого та нижчого порядку тощо. Подолання зазначених наукових прогалин пов'язуємо зі встановленням господарської компетенції та соціальної відповідальності суб'єктів економічних відносин щодо реалізації програм розвитку як людського капіталу, так і суспільства загалом.

Формулювання цілей статті. Метою статті є обґрунтування системи наукових поглядів на розуміння сутності, значення та функцій людського капіталу підприємства у світовій ієрархічній структурі.

Виклад основного матеріалу. Оскільки забезпечення суспільства життєво необхідними економічними благами безпосередньо здійснюється суб'єктами господарювання, основним серед яких виступає підприємство, то цілком логічним постає наукове завдання деталізації основних положень сучасної парадигми теорії людського капіталу для мікроекономічного рівня. Останнє, відповідно до Господарського кодексу України, створюється «для задоволення суспільних та особистих потреб шляхом систематичного здійснення виробничої, науково-дослідної, торговельної, іншої

господарської діяльності» [1]. Таке визначення відповідає базовим положенням сучасної неокласичної економічної теорії, за якої підприємство розуміється як механізм трансформації ресурсів в економічні блага, а основним критерієм ефективності його діяльності є максимізація прибутку на основі оптимізації обсягів і структури ресурсів.

Підприємство є частиною ієрархічної світової соціально-економічної системи, утворюючи спільно з індивідуумами мікрорівень цієї системи. Причому реалізація підприємством господарської компетенції (сукупності господарських прав та обов'язків) потребує постійної взаємодії з інституційними утвореннями інших економічних рівнів (мега-, макро- та мезоекономічного) щодо спільного вирішення концептуальних завдань соціально-економічного розвитку. Виходячи з мети та умов розвитку сучасного суспільства, до таких завдань відносимо ефективне формування та розвиток людського капіталу як найважливішого економічного ресурсу господарської діяльності.

Саме тому у сучасній парадигмі теорії людського капіталу пріоритетним слід вважати саме мікроекономічний рівень, на якому поєднуються інтереси людини-носія праці і підприємства як користувача людського капіталу, який виступає місцем безпосередньої взаємодії цих економічних суб'єктів. Такий висновок відповідає інституціональній економічній теорії, якою наголошується на важливості використання можливостей людей через створення організацій (підприємств),

на основі чого у подальшому вирішуються питання управління підприємством. Підтвердженням цього висновку є твердження Л. Туруо: «Людський капітал створюється фірмами, оскільки вони часто виступають як найефективніші виробники даного капіталу. Фірми вважають прибутковим збільшувати людський капітал зайнятого у них персоналу, оскільки збільшення приводить до зростання виробітку» [2].

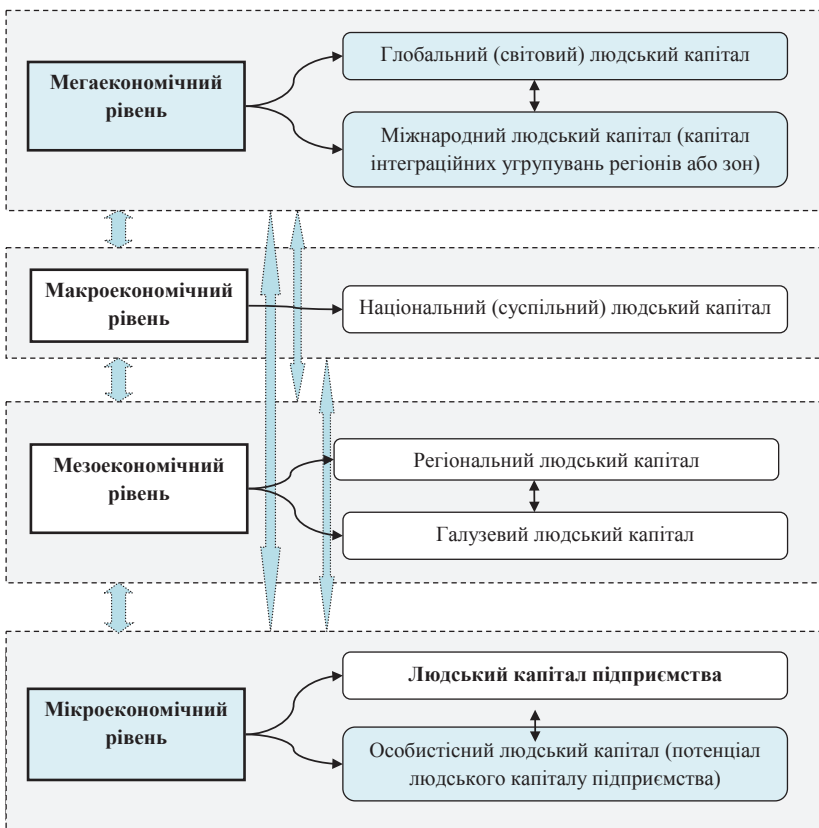
Аналіз наукової літератури та специфіки відносин у сфері господарювання на різних рівнях світової соціально-економічної системи доводить відсутність однаковості та певної закономірності у виокремленні рівнів людського капіталу. Так, М.А. Ажажа, виділяючи три рівні для аналізу, розглядає мікрорівень як рівень окремої людини, відповідно, людський капітал цього рівня – як індивідуальний людський капітал, мезорівень – як рівень окремого підприємства або групи підприємств з визначенням людського капіталу фірми, макрорівень – як той, на якому формується національний людський капітал [3, с. 9]. В.П. Антонюк виокремлює людський капітал на 4-х рівнях, а саме макрорівні, регіональному рівні, виробничому та особистісному рівнях [4]. О.В. Білецький і О.М. Носик вважають, що рівнями аналізу людського капіталу є національний, корпоративний та індивідуальний [5, с. 7; 6, с. 25], О.Б. Зачоса розглядає людський капітал на мікро-, мезо- і макрорівнях [7, с. 7].

Беручи до уваги результати наукової дискусії та класичну структуру світової соціально-економічної системи [8, с. 20], пропонуємо виокремити людський капітал на 4-х рівнях (рис. 1), що виступатиме об'єктом прийняття управлінських рішень зі специфікою, яка властива завданням кожного з цих рівнів.

Звернемо увагу на принципові моменти представленого на рис. 1 виокремлення рівнів людського капіталу:

1) додавання мегаекономічного рівня, що відповідає сучасним тенденціям світової глобалізації, масштаби якої пов'язані з інтернаціоналізацією виробництва та прискоренням міжнародного руху факторів виробництва (в класичному розумінні – капіталу, робочої сили і технологій), що відображає як зміни в міжнародному поділі праці (перехід від предметного до подетального та функціонального поділу), так і зміни вимог до носіїв праці (зростання

вимог до рівня знань, інноваційності, креативності, мобільності тощо), а також поширення експорту-імпорту підприємницького капіталу (слід розглядати також як інвестиції в розвиток людського капіталу); отже, глобалізація є поштовхом до зміни характеристик людського капіталу, посилення його мобільності, перерозподілу у світовому масштабі та формування глобального (світового) людського капіталу загалом і міжна-



Примітка: – блоки, у яких відбулися зміни

Рис. 1. Місце людського капіталу підприємства у світовій ієрархії людського капіталу

Джерело: розроблено автором

родного людського капіталу (інтеграційних угруповань регіонів або зон, наприклад ЄС, ОЕСР), зокрема;

2) людський капітал на мікрорівні представлено єдиним блоком, оскільки особистісний людський капітал стає таким лише під час його залучення у господарську діяльність, тобто під час інтеграції в людський капітал підприємства; отже, мікроекономічний рівень людського капіталу характеризує повноту створення умов перетворення потенційних здібностей людини до праці в реальний людський капітал; ц зв'язку з цим слід говорити про особистісний людський капітал як його потенціал, а про людський капітал підприємства як про реалізований людський капітал.

На рис. 1 також відображено численні зв'язки, які існують між людським капіталом різних рівнів, що має бути враховано в подальшому під час визначення факторів впливу на людський капітал підприємства та їх врахування в механізмі управління цим капіталом.

Роль людського капіталу та його значення у вирішенні завдань різних економічних рівнів концентровано визначається у функціях, дослідженням яких займалися А.В. Артем'єв, Л.Н. Борисенкова, І.П. Лазарева, О.М. Лобачева, О.М. Носик, Є.А. Святодух та інші вчені. Загалом наукова полеміка щодо основних функцій людського капіталу є обмеженою і нині не набула завершеності. Увага дослідників переважно концентрується на загальних функціях, тобто без віднесення їх до певного економічного рівня. У табл. 1 представлено результати авторської систематизації основних функцій людського капіталу.

Отже, людський капітал підприємства є важливою частиною людського капіталу вищого рівня та виконує завдання забезпечення суб'єктів господарювання найважливішим економічним ресурсом, реалізуючи водночас економічну, соціальну, інноваційну та інші функції, створюючи умови для суспільного прогресу та ефективної інтеграції країни у світовий простір.

Визначення сутності людського капіталу підприємства потребує врахування як загальних положень сучасної парадигми теорії людського капіталу, так і засад економічної теорії загалом.

Відповідно до системного підходу людський капітал усіх економічних рівнів слід розглядати як систему, що має певну композиційну будову. Для окреслення категорії «людський капітал підприємства» доцільним є її структурний аналіз на основі встановлення зв'язку та субординації взаємопов'язаних понять, серед яких основними є людина, підприємство, капітал, інвестиції. Загальний алгоритм аналізу понятійного апарату цієї категорії представлено на рис. 2.

Вихідним моментом цього понятійно-категоріального апарату є поняття «людина», яке є об'єктом дослідження таких наук, як, зокрема, філософія, економіка, соціологія, психологія, педагогіка, медицина.

Філософія загалом пояснює місце людини у світі та її ставлення до нього на основі твердження, що людина – це біосоціальна, або «природно-соціальна істота, якісно особливий ступінь живих організмів на Землі, здатних до свідомої саморегуляції, завдяки чому

Таблиця 1

Основні функції людського капіталу за економічними рівнями

| Економічні рівні | Функції людського капіталу |
|-----------------------------------|---|
| Мегаекономічний рівень | <ul style="list-style-type: none"> – Інноваційна (створення та поширення нових знань і результатів впровадження інновацій в основні сфери світової економіки); – інформаційна (надання інформації щодо характеристик людського капіталу, рівня його дохідності тощо); – економіко-соціальна (забезпечення економічного та соціального прогресу у світі). |
| Макроекономічний рівень | <ul style="list-style-type: none"> – Кумулятивна (накопичення та збереження людського капіталу у часі і загальнонаціональному просторі); – трансляційна (передавання і розвиток людського капіталу країни); – економічна (забезпечення зростання національного багатства країни); – соціальна (забезпечення суспільного розвитку з утворенням нових суспільних відносин, інститутів, цінностей). |
| Мезоекономічний рівень | <ul style="list-style-type: none"> – Кумулятивна (накопичення людського капіталу у часі та регіональному (галузовому) просторі); – трансляційна (передавання та розвиток людського капіталу регіону (галузі)); – економічна (забезпечення економічного зростання регіону (галузі)); – соціальна (забезпечення розвитку нових суспільних відносин у регіоні (галузі)). |
| Мікроекономічний рівень, зокрема: | <ul style="list-style-type: none"> – Виробнича (участь носіїв праці у виробничому процесі); – економічна (людський капітал є фактором економічного зростання і забезпечення прибутковості підприємства); |
| підприємство | <ul style="list-style-type: none"> – соціальна (людський капітал є фактором соціального розвитку підприємства); – інноваційна (створення та поширення нових знань та їх практичних результатів у діяльність підприємства); – ринкова (людський капітал є провідним фактором забезпечення конкурентоспроможності підприємства); – адаптаційна (розвиток здібностей людини під потреби підприємства). |
| індивідуум | <ul style="list-style-type: none"> – Виховна (формування здібностей до праці та культури соціальних відносин у процесі виховання індивідуума); – економічна (забезпечення дохідності індивідуума); – соціальна (набуття людиною певного соціального статусу); – креативна (реалізація творчих можливостей людини). |

Джерело: розроблено автором на основі джерел [6, с. 25; 9, с. 6; 10, с. 230; 11, с. 6–7; 12]

вона постає як суб'єкт суспільно-історичної діяльності й культури» [13, с. 350]. Таким чином, філософія формує інтегроване уявлення про людину, що водночас є продуктом природи, або біологічною істотою (володіє різноманітними фізичними і розумовими здібностями, має природні потреби, взаємодіє з природою за її законами), та соціальною істотою (живе в суспільстві за його законами). Саме на філософському підході базуються прикладні уявлення про людину, що реалізуються іншими науками.

Економічна наука вивчає людину шляхом аналізу її ролі в економічній системі та встановлення економічних закономірностей природної поведінки людини. Результатом реалізації економічного підходу є формування

дефініції «людина економічна» (*homo economicus*), яка розглядає людину як суб'єкт економічних відносин, що приймає економічно обґрунтовані рішення, користуючись власними можливостями, свободою вибору та особистими інтересами (за А. Смітом).

Беручи до уваги саме біосоціальну природу людини та дію об'єктивних законів природи й суспільства, вчені довгий час намагаються визначити її роль і місце в економічній системі. Однак однозначного вирішення цього завдання не знайдено.

Науковці сучасної доби К. Брукнер та У. Меклінг трансформували зміст цієї дефініції до розуміння людини економічної як «людини винахідливої, яка оцінює та максимізує користь», зробивши акцент на критеріях економічної поведінки людини.

Соціолог В.В. Радаєв, розширюючи попередню позицію, визначив передумови розуміння людини економічної, серед яких назвав незалежність людини, яка обумовлена індивідуальністю смаків; егоїстичність людини, яка дбає про власні інтереси задля того, щоб максимізувати власну користь; раціональність людини, яка прагне досягти поставленої мети та прораховує наслідки прийняття своїх рішень; інформованість людини, яка, знаючи власні потреби, прагне отримати інформацію про засоби їх задоволення. В такому форматі маємо модель людини економічної як «компетентного егоїста».

У вітчизняній економічній літературі поширеним є так званий факторний підхід до визначення ролі людини в економічній системі, відповідно до якого людина – це особистісний фактор суспільного виробництва, який є одним із виробничих ресурсів (людський фактор).

Так, С.В. Мочерний та О.А. Устенко розглядають людину економічну у структурі людини-працівника та людини-власника, наголошуючи на дії законів розвитку людини, під якими розуміють об'єктивні економічні закони (передусім, закон розвитку потреб та закон єдності праці і власності) [14, с. 18]. Відповідно до закону зростання потреб зрозуміло, що людина для задоволення своїх потреб, по-перше, має бути включена в господарську діяльність, а по-друге, повинна розвивати в собі потрібні для підприємства якості, що є підставою для збільшення трудового доходу як основного джерела задоволення життєвих потреб, що постійно зростають.

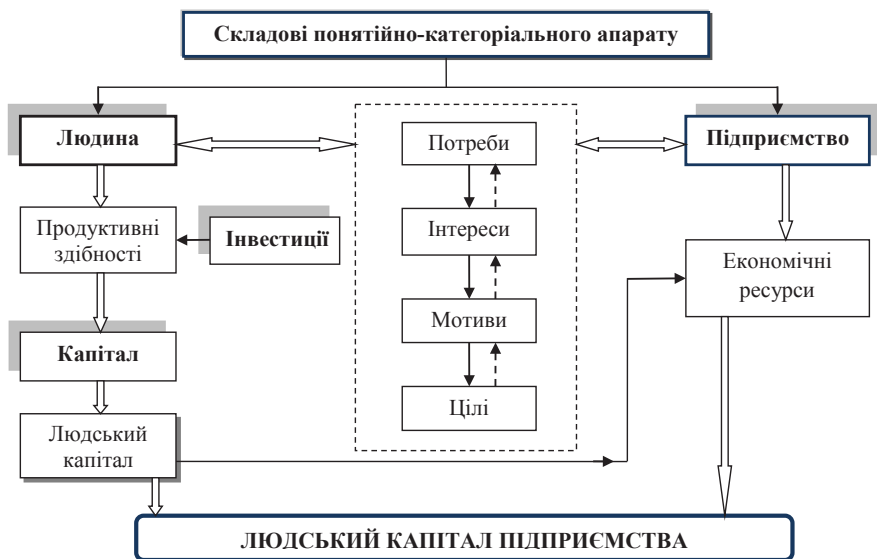


Рис. 2. Структурно-логічний алгоритм деталізованого дослідження категорії «людський капітал підприємства»

Джерело: розроблено автором

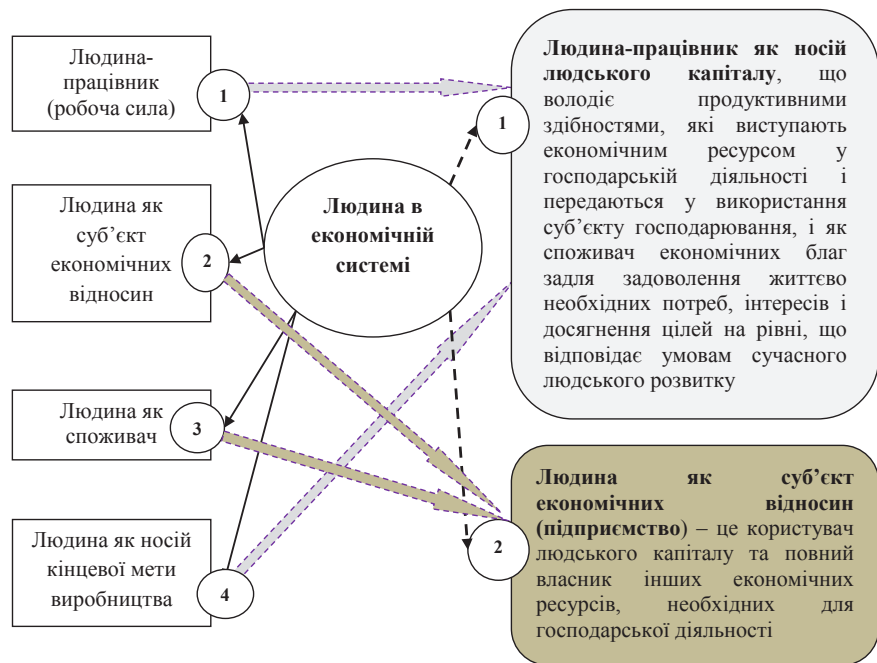


Рис. 3. Трансформація ролі людини в економічній системі

Джерело: розроблено автором на основі джерела [15, с. 90]

З точки зору закону єдності праці і власності у людини-працівника зростає інтерес до праці, коли вона виступає власником результатів своєї праці, що є можливим внаслідок участі працівників в управлінні підприємством на основі участі у прибутках, майні тощо.

Науковий колектив під керівництвом В.Д. Базилевича визначає роль людини в економічній системі за чотири вектори:

1) людина-працівник – це особистий фактор виробництва, що має фізичні та розумові здібності і здатності до праці, за якими його розглядають як робочу силу (індивідуальну та сукупну, що властиво умовам індивідуальної праці та умовам суспільного поділу праці);

2) людина як суб'єкт економічних відносин – це учасник господарських відносин щодо взаємодії з іншими суб'єктами суспільного виробництва та учасник економічних відносин (відносин власності, які відображають поєднання працівника із засобами виробництва);

3) людина як споживач – це характеристика людини, яка відображає умову її життєдіяльності на основі задоволення потреб; з боку людини-працівника виникають різноманітні потреби, які пов'язані з особистим споживанням задля відтворення себе як робочої сили; з боку людини-підприємця потреба виникає в ресурсах для господарської діяльності;

4) людина як носій кінцевої мети виробництва відображає забезпечення потреб людини у сфері споживання [15, с. 90–96].

Причому ці ж науковці наголошують на тому, що перші дві позиції відображають економічну сутність людини загалом, тоді як наступні дві доповнюють її [15, с. 93].

Між тим ключова позиція щодо реалізації права власності на продуктивні здібності людини (фізичні і розумові здібності та здатності до праці) та результат праці, власне додатковий дохід, у представлених вище варіантах розуміння ролі людини в економічній системі не конкретизується.

Так само не конкретизуються випадки, коли людина-працівник і людина-власник можуть як співпадати, так і відокремлюватися. Не вносить ясності в це питання й Господарський кодекс України, у ст. 134 якого зазначається, що «суб'єкт господарювання, який здійснює господарську діяльність на основі права власності, на свій розсуд, одноосібно або спільно з іншими суб'єктами володіє, користується і розпоряджається належним йому (їм) майном» [1], за відсутності законодавчого визнання людського капіталу активом суб'єкта господарювання.

Така ситуація призводить до правової невизначеності в економічних відносинах, отже, вносить невизначеність і суперечності у вирішення питання розподілу додаткового доходу. Між тим перетворення робочої сили в людський капітал змінює відносини в розподілі додаткового доходу, надаючи усім власникам капіталу права на отримання його частки.

Тому на основі розкриття змісту права власності, що включає тріаду повноважень власника (право володіння – «постійний матеріальний зв'язок власника з річчю»; право

користування – «можливість вилучення корисних властивостей речі для задоволення потреб власника чи інших осіб»; право розпорядження – «можливість визначити долю належної йому речі шляхом знищення, відчуження або передачі її в тимчасове володіння іншим особам»), тези щодо того, що «власність реалізується через присвоєння» [16, с. 160], запропонованої сучасної парадигми теорії людського капіталу вважаємо за доцільне запропонувати авторський варіант розуміння ролі людини в економічній системі:

1) людина-працівник як носій людського капіталу, що володіє продуктивними здібностями, які виступають економічним ресурсом у господарській діяльності та передаються у використанні суб'єкту господарювання, і як споживач економічних благ задля задоволення життєво необхідних потреб, інтересів і досягнення цілей на рівні, що відповідає умовам сучасного людського розвитку;

2) людина як суб'єкт економічних відносин (підприємство) – це користувач людського капіталу та повний власник інших економічних ресурсів, необхідних для господарської діяльності; у контексті виконання завдань дослідження як представника цього рівня розглядаємо підприємство.

Пропозиції щодо змін у розумінні ролі людини в економічній системі унаочнені на рис. 3.

Економічна поведінка людини, у якій би ролі вона не виступала, базується на усвідомленні своїх потреб, під якими розуміємо «нужду в чому-небудь, об'єктивно необхідному для підтримки життєдіяльності і розвитку людини, колективу, нації, суспільства загалом» [15, с. 41]. Для задоволення потреби необхідно (рис. 2), щоби було сформовано відповідний мотив («спонукальна причина <...> до якої-небудь дії» [424, с. 192]), який переріс би в інтерес («форму прояву потреби, усвідомлене прагнення людини до її задоволення» [15, с. 49]) і реалізувався би через постановку та досягнення відповідних цілей («запрограмованого результату, заради якого здійснюється <...> процес, що повинен бути досягнутий за допомогою певних дій» [17, с. 341]).

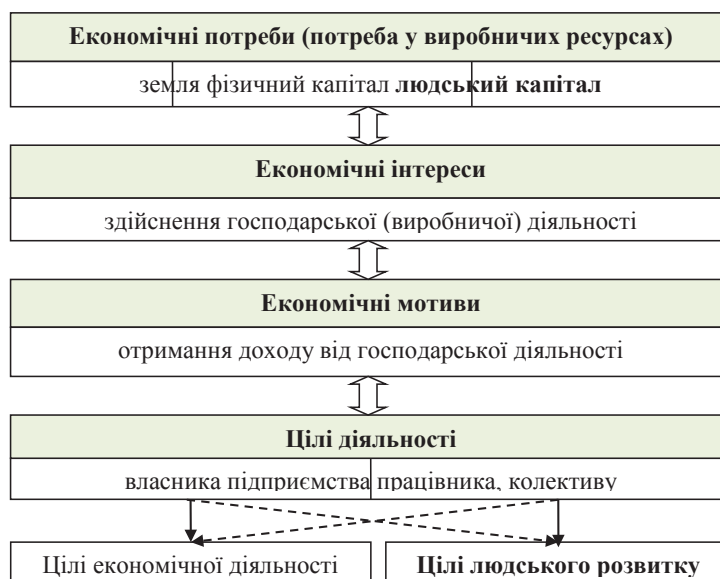


Рис. 4. Модель підприємства як відображення ролі людини як суб'єкта економічних відносин

Джерело: розроблено автором

Для індивідуума можливі два варіанта поведінки, що характеризують задоволення життєво необхідних потреб: 1) економічна пасивність, якщо для задоволення потреб у нього достатньо засобів; 2) економічна активність, якщо наявних засобів існування недостатньо для задоволення потреб або такі засоби відсутні. За другого варіанта поведінки у людини з'являється мотив до включення у трудову діяльність, в ході якої людина виступає здебільшого в ролі людини-працівника. У будь-якому разі цілями індивідуумів виступатимуть підтримка життєдіяльності, подальший розвиток людини та максимізація загальної корисності (ступеня задоволення потреби), що корелює з реалізацією економічних інтересів.

Досліджуючи також наведений на рис. 2 ланцюг взаємозв'язків з позиції людини як суб'єкта економічних відносин (підприємства), згадуємо про існування саме економічних потреб, під якими розуміють потребу у виробничих благах (економічних ресурсах), які є обмеженими порівняно із самими потребами. Другим аспектом ланцюга є утворення економічного інтересу, під яким розуміється «усвідомлене прагнення суб'єктів господарювання до задоволення економічних потреб, що є об'єктами спонукальних мотивів їхньої господарської діяльності» [15, с. 50]. Третім аспектом функціонування цього ланцюга є формування економічного мотиву у вигляді бажання отримати дохід від господарської діяльності (за А. Маршаллом). Реалізація економічних інтересів підприємства відображається у постановці цілей економічної діяльності, головна з яких полягає у задоволенні суспільних потреб, досягнення якої оцінюється такими критеріями, як максимізація прибутку, зниження витрат, підвищення конкурентоспроможності продукції та підприємства загалом. Водночас інтереси людини-працівника (як індивідуума, так і колективу), що бере участь у господарській діяльності, реалізуються через досягнення цілей людського розвитку. Отже, підприємство як суб'єкт господарювання має інтегрувати цілі власника та цілі-працівника, а також засоби їх досягнення.

Зворотний напрям зв'язків на рис. 2 свідчить про взаємний вплив як людини, так і підприємства на появу потреб, що доводить координацію інтересів економіч-

них суб'єктів задля їхньої гармонізації, а в подальшому приводить до структурних змін у виробництві та формування нових сфер споживання.

На рис. 4 візуалізовано уявлення про підприємство, яке відображає реалізацію ролі людини як суб'єкта економічних відносин, що також є суб'єктом ринку праці, з боку якого виникає попит на цей виробничий ресурс. Зворотний напрям зв'язків на рис. 4 відображає варіант формування економічних потреб підприємства з огляду на цілі власників.

Висновки. На підставі результатів наукової дискусії та з огляду на класичну структуру світової соціально-економічної системи запропоновано авторське бачення місця людського капіталу підприємства у його світовій ієрархії, де виокремлюються чотири рівні: 1) мегаекономічний рівень (включає глобальний (світовий) і міжнародний людський капітал); 2) макроекономічний рівень (національний людський капітал); 3) мезоекономічний рівень (регіональний і галузевий людський капітал); 4) мікроекономічний рівень (людський капітал підприємства та особистісний людський капітал). Розуміння специфіки завдань кожного рівня дало змогу сформулювати адекватні функції, основними з яких для людського капіталу підприємства є виробнича, економічна, соціальна, інноваційна, ринкова та адаптаційна.

З метою визначення повноважень суб'єктів економічних відносин на мікрорівні стосовно реалізації права власності на людський капітал здійснено уточнення ролі людини в економічній системі з виокремленням людини-працівника як носія людського капіталу, що володіє продуктивними здібностями, які виступають економічним ресурсом у господарській діяльності та передаються у використанні суб'єкту господарювання, і як споживача економічних благ задля задоволення життєво необхідних потреб, інтересів і досягнення цілей на рівні, що відповідає умовам сучасного людського розвитку; людини як суб'єкта економічних відносин (розглядається як підприємство), що виступає як користувач людського капіталу та реалізує свої економічні інтереси на основі інтеграції цілей власника та цілей-працівника, а також засобів їх досягнення.

Список використаних джерел:

1. Господарський кодекс України від 16 січня 2013 р. № 436-IV / Верховна Рада України. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/436-15>.
2. Thurow L. Investment in Human Capital. Belmont, 1970.
3. Ажажа М.А. Державне регулювання інвестицій в людський капітал як фактор інтелектуального розвитку суспільства: автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр.: спец. 25.00.02. Харків, 2008. 19 с.
4. Антонюк В.П. Оцінка та забезпечення розвитку людського капіталу України: автореф. дис. ... докт. екон. наук: спец. 08.00.07. Донецьк, 2008. 36 с.
5. Білецький О.В. Формування і використання людського капіталу в інноваційній економіці: автореф. дис. ... канд. екон. наук: спец. 08.00.07. Вінниця, 2016. 23 с.
6. Носик О.М. Структурно-функціональні характеристики людського капіталу. Науковий вісник Херсонського державного університету. 2014. Вип. 6. Ч. 1. С. 23–26.
7. Зачоса О.Д. Управління розвитком людського капіталу в умовах формування економіки знань: автореф. дис. ... канд. екон. наук: спец. 08.00.07. Хмельницький, 2017. 20 с.
8. Грешак М.Г., Колот В.М., Мендрул О.Г. та ін. Економіка підприємства: підручник // за заг. та наук. ред. Г.О. Швиданенко. Київ: КНЕУ, 2009. 816 с.
9. Артемьев А.В. Человеческий капитал как фактор экономического роста: автореф. дисс. ... канд. екон. наук: спец. 08.00.01. Казань, 2007. 18 с.
10. Святодух Е.А. Воспроизводство человеческого капитала: методология исследования и российские реалии. Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. 2007. № 44. С. 228–232.

11. Лобачова Е.Н., Борисенкова Л.Н. Роль человеческого капитала в инновационной экономике. URL: <http://hmbul.bmstu.ru/articles/101/101.pdf>.
12. Лазарева И.П. Человеческий капитал в процессе модернизации региональных экономических систем. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/chelovecheskiy-kapital-v-protsesse-modernizatsii-regionalnyh-ekonomicheskikh-sistem>.
13. Філософський енциклопедичний словник. Київ: Абрис, 2002. 742 с.
14. Мочерний С.В., Устенко О.А. Людина та закони її розвитку. Економіка України. 2004. № 10. С. 17–26.
15. Економічна теорія: політекономія: підручник / за ред. В.Д. Базилевича. Київ: Знання, 2014. 710 с.
16. Афанасенко И.Д., Борисова В.В. Торговое дело: учебник. Санкт-Петербург: Питер, 2018. 384 с.
17. Завадський Й.С., Осовська Т.В., Юшкевич О.О. Економічний словник. Київ: Кондор, 2006. 356 с.

УДК 339.138.008.8:378.014.54

Воронько О.І.,

старший викладач кафедри господарського права,
Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ МАРКЕТИНГУ ПАРТНЕРСЬКИХ ВЗАЄМВІДНОСИН НА РИНКУ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Воронько О.І. Концептуальні засади маркетингу партнерських взаємовідносин на ринку вищої освіти. У статті розглянуто різні за часом і поняттям підходи до визначення сутності маркетингу партнерських взаємовідносин. Розкрито особливості взаємодії та співпраці як партнерів основних учасників ринку вищої освіти за пропонованими рівнями маркетингового партнерства. Концептуально представлено систему та механізм маркетингу партнерських взаємовідносин на ринку вищої освіти. Надано визначення терміна «маркетинг партнерських взаємовідносин ВНЗ».

Ключові слова: маркетинг партнерських взаємовідносин, учасники-партнери ринку вищої освіти, система маркетингу партнерських взаємовідносин вищого навчального закладу.

Воронько О.И. Концептуальные основы маркетинга партнерских взаимоотношений на рынке высшего образования. В статье рассмотрены различные по времени и понятиям подходы к определению сущности маркетинга партнерских взаимоотношений. Раскрыты особенности взаимодействия и сотрудничества как партнеров основных участников рынка высшего образования по предлагаемым уровням маркетингового партнерства. Концептуально представлены система и механизм маркетинга партнерских взаимоотношений на рынке высшего образования. Дано определение термина «маркетинг партнерских отношений вузов».

Ключевые слова: маркетинг партнерских взаимоотношений, участники-партнеры рынка высшего образования, система маркетинга партнерских взаимоотношений высшего учебного заведения.

Voron'ko O.I. Conceptual bases of partner relationship marketing in the market of higher education. The various term and time approaches to the definition of the marketing of partner mutual relations are considered in the article. The features of interaction and cooperation of the main participants as partners of the higher education market of on offered levels of marketing partnership are shown. The system and mechanism of marketing of partner relationships in the market of higher education are conceptually presented. The definition of the term "marketing of university partnerships" is given.

Key words: marketing of partner relationships, participants of the higher education market, marketing system of university partner relationships.

Постановка проблеми. Для сучасного етапу становлення ринкових відносин в освітній сфері характерними є її інтернаціоналізація в умовах глобалізації, постійне реформування та постійно зростаюча конкуренція, що супроводжується бурхливим розвитком науки, прогресивним впровадженням її інноваційних досягнень та, відповідно, значним розширенням пропозиції на ринку вищої освіти. У зв'язку з цим сьогодні характер взаємовідносин з виробником освітніх послуг набув для споживача, так і для інших суб'єктів освітнього ринку особливого значення, обумовлюючи їх кінцевий вибір та тривалість співпраці. Отже, ефективна рин-

кова стратегія будь-якого ВНЗ може бути реалізована лише через маркетинг партнерських взаємовідносин, що дасть йому змогу забезпечити не тільки завоювання лояльності своїх ринкових партнерів, але й реальні конкурентні переваги, довгострокові перспективи розвитку, виживання та успіх на ринку освітніх послуг. У зв'язку з цим актуальними є теоретичне обґрунтування концепції маркетингу партнерських взаємовідносин та формування його відповідних системи і механізму в розрізі особливостей надання освітніх послуг.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. За останні десятиріччя питання маркетингу партнерських