

сегментами. Тому основний вплив на ці зміни має рівень диференціації робочої сили за освітньою та професійно-кваліфікаційною складовими. Враховуючи цей аспект, ми вважаємо за потрібне виділити на ринку праці України такі сегменти:

- ринок висококваліфікованих працівників;
- ринок кваліфікованих працівників управлінської, наукової та інформаційної сфери;
- ринок кваліфікованих робітників сфери матеріального виробництва;
- ринок низькокваліфікованих працівників;
- залишковий ринок праці осіб без професії

Характеризуючи особливості даної моделі сегментації українського ринку праці, варто виділити певні особливості. Так, другий сегмент нині фактично можна розділити на два окремих сегменти. Оскільки, попит на робочу силу є визначальними у використанні високоосвічених та кваліфікованих працівників певних галузей, то ситуація, яка склалася в них нині, є наслідком падіння попиту на робочу силу в результаті системної економічної кризи, а також – надто низького рівня державного фінансування культури, освіти, наукових розробок тощо. Велика диференціація професійних груп працівників на тих, які працюють «благополучно» та інших, які відносяться до «непрестижних професій» при приблизно однаковому освітньому та кваліфікаційному рівні, може зумовити додатковий поділ даного сегменту.

Четвертий виділений сегмент є значимий для ринку загалом. Питома вага робітничих професій в загальній структурі зайнятості складає найбільшу частку. Причиною цього є надто висока доля промисловості, будівництва та інших галузей в структурі економіки України, використання даних професійних груп закладено в основу їх діяльності. Тому в умовах системної економічної кризи зростання рівня безробіття в даному сегменті становило найбільшу частку. Нині ж у цьому сегменті ринку, присутнє значне навантаження на одне вільне робоче місце. Відповідно, гарантії стабільної зайнятості є першочерговим завданням у регулюванні даного сегменту.

Отже, детальна, сегментація ринку праці є необхідним елементом політики узгодження попиту та пропозиції робочої сили. Це дозволить проводити детальний аналіз та розробляти на його основі ефективні заходи впливу та управління напрямками розвитку даного ринку, планувати процеси, що відбуваються на ньому як в короткостроковому, так і в довгостроковому періоді.

Список використаних джерел:

1. Петрова І.Л. Сегментування в управлінні ринком праці // І.Л. Петрова. Проблеми формування ринкової економіки: Міжвід. наук. зб. Спец. вип. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. – К.: КНЕУ, 2001. – с. 226-234.
2. Статистичний щорічник України за 2015 рік / Державна служба статистики України. За ред. І.М. Жук. – К.: Державна служба статистики України, 2016. – 575 с.

Рецензент д.е.н., професор Вавдіюк Н.С.

УДК 330.322.54

Островська Г.Й., к.е.н., доцент

Тернопільський національний економічний університет

МОДЕРНІЗАЦІЯ МЕТОДИКИ ОЦІНЮВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ КОМПАНІЇ

Представлено теоретичні та практичні підходи щодо впровадження ефективної системи управління людським капіталом для досягнення стратегічних цілей на засадах застосування збалансованої системи показників компанії. Доведено, що людський капітал є однією з найважливіших складових ресурсного потенціалу компанії в умовах нової парадигми. Визначено вектори удосконалення методики оцінювання людського капіталу компанії, які виникають на основі функціонування інтелектуального капіталу.

Сформульовано авторське бачення стратегічної карти компанії крізь призму збалансованої системи показників, які враховують фактори персоналу і професійності.

Ключові слова: вартість людського капіталу; збалансована система показників; стратегічні цілі; система мотивації; стратегічна відповідність.

Ostrowska H.

MODERNIZATION OF THE COMPANY HUMAN CAPITAL ASSESSMENT METHODS

The theoretical and practical approaches due to the effective system of human capital management introduction for achievement of strategic goals on the basis of application of balanced system of indicators of the company are presented. It is proved that human capital is one of the most important components of the resource potential of the company in the conditions of the new paradigm. The vectors of improvement of the methodology of human capital assessment of the company, which arise on the basis of the functioning of intellectual capital, are determined. The author's vision of the strategic chart of the company is formulated through the prism of a balanced system of indicators that take into account the factors of personnel and professionalism.

Keywords: the value of human capital; balanced scorecard; strategic goals; motivation system; strategic accordance.

Островская Г.И.

МОДЕРНИЗАЦИЯ МЕТОДИКИ ОЦЕНКИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА КОМПАНИИ

Представлены теоретические и практические подходы по внедрению эффективной системы управления человеческим капиталом для достижения стратегических целей на основе применения сбалансированной системы показателей компании. Доказано, что человеческий капитал является одной из важнейших составляющих ресурсного потенциала компании в условиях новой парадигмы. Определены векторы совершенствования методики оценки человеческого капитала компании, которые возникают на основе функционирования интеллектуального капитала. Сформулировано авторское видение стратегической карты компании сквозь призму сбалансированной системы показателей, учитывающих факторы персонала и профессионализма.

Ключевые слова: стоимость человеческого капитала; сбалансированная система показателей; стратегические цели; система мотивации; стратегическое соответствие.

*Знаєте, що приносить мені найбільше задоволення?
Бачити, як прибувають дивіденди від вкладених мною зусиль.
Джон Девісон Рокфеллер*

Постановка проблеми у загальному вигляді і її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. В активізації процесу інтеграції джерел і рушійних сил інтелектуально-інноваційного розвитку, людський капітал в економіці розвинених країн став, а в Україні має стати наскрізною вартісною оцінкою сучасної робочої сили, духовно-інтелектуальних зусиль працівників найвищого рівня кваліфікації, що зайняті творенням інтелектуального продукту й економіки, заснованої на знаннях. Щоправда, у більшості топ-менеджерів вітчизняних компаній відсутнє вартісне мислення, що має поєднувати дії управлінців, персоналу та результати діяльності в процесах: вироблення стратегії; визначення цільових нормативів, планування, складання бюджетів; організації систем заохочення і оцінюванні результатів діяльності задля максимізації вартості суб'єктів господарювання.

Варто додати, що за даними консалтингової компанії "Renaissance Worldwide" спільно з журналом "CFO Magazine", які проводили дослідження серед 200 найбільших

закордонних компаній, 50% компаній будують власні системи оцінювання, базуючись на річному бюджеті й оперативному плані компанії і виключно на системі фінансових показників. У провідних компаніях менш ніж 40% керівників середнього рівня й 5% рядових співробітників чітко розуміють цілі компанії, тобто власне майбутнє. Системи винагороди і мотивації співробітників звичайно прив'язані не до стратегічних цілей, а до невеликої кількості річних фінансових показників. Лише для 50% топ-менеджерів, 20% менеджерів середнього рангу та 10% співробітників нижчого рівня цілі і мотивація орієнтовані на стратегію. У цьому контексті зазначимо, що з огляду на недостатній рівень розвитку менеджменту вітчизняних компаній понад 90% з них в процесі оцінювання вартості людського капіталу керуються виключно фінансовими показниками. Це обумовлює необхідність поглиблених досліджень та удосконалення методик оцінювання людського капіталу, їх адаптації до специфіки конкретних компаній з метою забезпечення їх більшої дієвості та практичності у застосуванні.

Аналіз останніх досліджень, у яких започатковано вирішення проблеми. Проблеми оцінювання, модернізації і трансформації людського капіталу, його вплив на формування ринкової вартості інтелектуального капіталу та вартості компаній перебували у колі дослідницьких інтересів Дж. Айкенберрі (J. Ikenberry) [1], Д. Андріссена (D. Andriessen) [2], І. Валас-Трембач (J. Walas-Trębacz) [3] Л. Едвінссона (L. Edvinsson) та М. Мелоне (M. Malone) [4], Р. Каплана (R. Kaplan) [5], Дж. Ная (J. Nye) [6], Т. Стюарта (T. Stewart) [7], Ф. М'Ферсона (P. M'Pherson) та С. Пайка (S. Pike) [8], М. Мак-Ілрея (M. McElroy) [9], та ін.

Найбільш яскравими представниками серед сучасних вітчизняних учених, що займаються дослідженням методології управління та оцінювання людського капіталу є: О. Амоша [10], В. Антонюк [11], О. Грیشнова [12], Т. Куревіна [13], Е. Лібанова [14], О. Шинкарук [15] та ін.

Панорама наукових досліджень дає змогу стверджувати, що людська домінанта інтелектуального капіталу компанії, яка в умовах економіки, заснованої на знаннях, перетворюється на джерело оновлення і двигун прогресу компанії, є незакінченою. Множинність проблемних аспектів щодо оцінювання людського капіталу все ще залишаються дискусійними і криються, більшою мірою, в сфері практицизму. При цьому, незважаючи на розмаїття методик і моделей вимірювання вказаного капіталу, дослідження не містять розробленої методики оцінювання людського капіталу на основі збалансованої системи показників компанії в контексті генерування вартості компанії.

Ціллю статті є представлення авторського підходу до модернізації методики оцінювання людського капіталу компанії крізь призму збалансованої системи показників, а також обґрунтування доцільності застосування в практиці господарювання.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Умови нової парадигми господарювання характеризуються посиленням впливу на ринкову вартість компанії фактору людського капіталу. Як справедливо зазначає керівник компанії "Human Capital Source" Я. Фіценс, до думки якого ми приєднуємося, що "Людський капітал – це люди компанії, а не її відділ по роботі з персоналом. Людський капітал є визначеним типом багатства організації. Він протиставляється фізичному капіталу і є найбільш важливим активом, бо саме людський капітал – це найактивніший актив компанії. Фізичний капітал пасивний".

Сучасна теорія управління людським капіталом налічує щонайменше кілька десятків найбільш відомих методів його оцінювання, проте жоден з них не є універсальним, особливо у вітчизняних умовах господарювання. Крім того, основну методичну проблему досі становить оцінювання саме вартості людського капіталу (активів, ресурсів, потенціалу) як важливої складової загальної вартості компанії. У

нових умовах стає очевидним, що креативний менеджмент компанії потребує такої системи оцінних індикаторів, що дадуть змогу описувати й передбачати продуктивність праці працівників та зростання ринкової вартості у стратегічному аспекті. Тому для оцінювання вартості людського капіталу компаніям доцільно використовувати методологічні підходи Р. Каплана та Д. Нортон [5], оскільки метод збалансованої системи оцінних показників (Balanced Scorecard, BSC) є доволі популярним інструментом вартісноорієнтованого управління. Обмірковуючи розвиток вказаного методу у ретроспективі відзначаємо розширення векторів його прикладання від оцінювання нематеріальних активів до аналізу окремих складових інтелектуального капіталу компанії – людського і структурного. Принагідно зазначимо, що на сьогодні із 500 компаній, що входять у список найбільших компаній світу FT-500, у 412 з них упроваджена й успішно працює збалансована система показників.

Balanced Scorecard дає можливість керівництву компанії поєднати бізнес-стратегію з системою ключових факторів, індивідуально розроблених для різних рівнів управління, формалізувати згадану стратегію та довести її до кожного працівника, забезпечити неперервний моніторинг та зворотний зв'язок з метою відстеження й генерації організаційних ініціатив кожного функціонального і виробничого підрозділу.

Доповнюючи традиційну фінансову звітність Balanced Scorecard виступає інструментом обґрунтування необхідності виділення конкретному підрозділу коштів для інвестування в людський капітал; дає змогу управлінцям і фінансовим менеджерам збалансувати короткострокові та довгострокові цілі, зовнішні та внутрішні аспекти діяльності, оцінити вартісну характеристику потенціалу компанії та капіталізаційну ефективність її функціонування за допомогою фінансових та нефінансових індикаторів.

Збалансована система показників не є аналітичною моделлю, за допомогою якої можна розрахувати цільові значення стратегічних показників людського капіталу. Однак Balanced Scorecard допомагає у розв'язанні цієї проблеми шляхом розгляду причинно-наслідкових зв'язків між стратегічними цілями. У межах збалансованої системи показників керівники компаній використовують класичний підхід у визначенні стратегії – “зверху вниз”, який передбачає концентрацію зусиль на зовнішніх і внутрішніх ринкових умовах, а саме на наступних факторах: вимоги постачальників і покупців, поява замінників продукції й технології, і інших. Такий підхід вимагає ретельної оцінки внутрішніх можливостей суб'єкта господарювання, які вимірюються рівнем підготовки й кваліфікації людського капіталу компанії.

Модель оцінювання людського капіталу повинна розвиватися за трьома рівнями: компанія (для визначення впливу реалізованих персоналом завдань на успіх компанії загалом), функціональні зони (філії) компанії (для визначення впливу кадрової політики на здійснення інших внутрішніх процесів у компанії) і поведінка співробітників (з метою оцінювання різних функцій управління людським капіталом, ефективність методів, які використовуються, однак, за умови, що вихідною точкою є поведінка і талант співробітників компанії). Карта стратегії, розроблена для компанії, дає змогу відстежувати показники формування вартості людського капіталу у різних ракурсах через призму оцінювання реалізації бізнес-стратегії розвитку компанії і ресурсноорієнтованої HR-стратегії. Людські активи в контексті вимірювання вартості пропонуємо оцінювати з використанням показників, які враховують фактори персоналу і професійності (табл. 1). Перелік ключових показників оцінювання людського капіталу в табл. 1 представлений широко, однак не є остаточним.

Збалансована система показників оцінювання людського капіталу

Перспективи розвитку компанії / цілі компанії	Індикатори оцінювання людського капіталу компанії	Стратегічні заходи, необхідні для досягнення цілей людського капіталу в системі Balanced Scorecard
Фінансова перспектива:		
Збільшення прибутковості компанії	<ul style="list-style-type: none"> • додана вартість людського капіталу; • економічна додана вартість людського капіталу; • рентабельність інвестицій в людський капітал; • коефіцієнт окупності інвестицій у людський капітал; • рентабельність людського капіталу; • частка витрат на оплату праці в загальному обсязі витрат; • фінансовий індекс людського капіталу. 	оцінювання вартості людського капіталу через призму фінансів.
Клієнтська перспектива:		
Підвищення якості обслуговування клієнтів	<ul style="list-style-type: none"> • частка “постійних” клієнтів; • показник розширення клієнтської бази; • показник задоволеності клієнтів якістю наданих послуг; • вартість реалізованої продукції / послуг; • скарги / повернення; якість / ціна товару; якість / ціна обслуговування; • співвідношення вартості компанії і підприємств-конкурентів. 	<ul style="list-style-type: none"> • зовнішнє оцінювання компанії в контексті ставлення її співробітників до клієнтів; • оцінювання задоволеності клієнтів.
Перспектива бізнес-процесів:		
Вдосконалення реалізації внутрішніх процесів	<ul style="list-style-type: none"> • число інноваційних пропозицій з розрахунку на одного співробітника; • відсоток реалізованих пропозицій; • рентабельність інвестицій, вкладених у вдосконалення технологій або проекти з реінжинірингу; • число отриманих патентів; • число премій, присуджених у сфері інновації продуктів і послуг; • кількість тренінгів і понесені витрати на їх проведення; • вартість послуг, що надаються кожним відділом; • показник продуктивності; • коефіцієнт використання номінального фонду робочого часу; • витрати на робочу силу; • показник середнього рівня оплати праці; • показник трудомісткості; • рентабельність витрат на оплату праці; • частка витрат на оплату праці у вартості продажів; • зміни в рівні кваліфікації, кількість інновацій; поліпшень, нещасні випадки на роботі, нагороди. 	оцінювання рівня продуктивності праці, що є наслідком ефекту підвищення кваліфікації та корпоративного, командного духу співробітників, інноваційності та вдосконалення внутрішніх бізнес-процесів.
Перспектива інновацій і розвитку:		
<ul style="list-style-type: none"> • стабільність зайнятості; • забезпечення співробітників; • високорозвинена мотивація; • розвиток компетентності; • модернізація та оптимізація організаційного лідерства; • створення ефективної бізнес-культури. 	<ul style="list-style-type: none"> • коефіцієнт плинності кадрів; період часу, необхідний для заповнення вакантних робочих місць; рівень професійної підготовки персоналу, втрати від плинності кадрів; витрати на ліквідацію наслідків плинності кадрів; • показник стабільності зайнятості; середня тривалість зайнятості; показник адаптації; показник звільнень; показник звільнень на прохання працівника; показник мобільності працівників; показник внутрішньої мобільності; показник задоволення персоналу компанії; • індикатор капіталовкладень в людські ресурси; • ступінь коригування системи винагород до стратегії компанії; • рівень середньої заробітної плати; частка пільг в вартості заробітної плати; витрати на розробку та впровадження нової системи винагород; частка загальних витрат на оплату праці в операційних витратах; • середній рівень освіти працівників; частка фахівців і експертів; частка працівників з вищою освітою; загальні витрати на навчання; загальна кількість годин, що відводиться на навчання; середня кількість годин навчання одного співробітника; вартість навчання одного співробітника; обсяг науково-методичного забезпечення на одного співробітника; рентабельність інвестицій в навчання; внутрішня норма просування по службі. 	<ul style="list-style-type: none"> • оцінювання задоволення співробітників як умова підвищення продуктивності праці і стабільності зайнятості; • оцінювання здатності компанії щодо залучення і забезпечення гідних умов праці для співробітників в довгостроковому періоді; • оцінювання рівня витрат на реалізацію процесу управління людським капіталом та його відповідності стратегії розвитку компанії.

Джерело: розроблено автором на основі [3, с. 198–201].

Причинно-наслідкові зв'язки між цілями проєкції збалансованої системи показників знаходять висвітлення в системі мотивації персоналу, яка служить

ефективним інструментом оцінювання творчих здібностей і індивідуальних якостей працівників, синтез яких є необхідною умовою реалізації стратегії. Система мотивації, заснована на Balanced Scorecard, формується з двох елементів: системи узгодження цілей та системи вартісної і невартісної мотивації, які узгоджені між собою. Розробка концепції нової системи мотивації здійснюється покроково: по-перше, створення концепції системи узгодження цілей з співробітниками; по-друге, розробка системи оплати праці співробітників з прив'язкою до результатів їх діяльності; розробка процесу узгодження цілей і оплати праці, а також необхідна для виконання процесу документація.

Таким чином, система мотивації служить інструментом прямого впливу на поведінку працівника в процесі поточної діяльності. Разом з цим показники мотивації людського капіталу, які впливають на результати діяльності компанії, формуються на основі ключових індикаторів ефективності. Ключові фактори успіху, представлені мотиваційними показниками людського капіталу такі: відсоток мотивованості персоналу; відсоток задоволеності персоналу; відсоток підготовленості персоналу; відсоток довіри працівників до компанії; відсоток плинності кадрів; відсоток відповідності особистих цілей працівників корпоративним; відсоток посадових підвищень за результатами навчання; кількість рацпропозицій на одного працівника у рік; відсоток фахівців, яких премійовано за впровадження творчих ідей.

Згідно даних аналізу міжнародної консалтингової компанії “Hay Group”, яка працює в Україні більше семи років, можемо зазначити таке: щоб побудувати більш ефективну, внутрішньо справедливу і мотивуючу систему винагород або систему оцінювання і розвитку персоналу, недостатньо змінити інструментарій або методологічний підхід. Для цього необхідні трансформації, які безпосередньо пов'язані зі змінами способів роботи і менталітету, правил поведінки і взаємовідносин співробітників компанії. Тому кожен проект доцільно розпочинати з діагностики організаційної культури – того “лакмусового папірця”, завдяки якому розкривається багато проблем і виявляються “вузькі місця”. Дані, отримані в результаті аналізу ефективності організації, виявлення цільової культури дають змогу менеджерам інтегрувати процеси управління вартістю людського капіталу.

Таким чином, показники кожної з чотирьох проекцій Balanced Scorecard є чіткою послідовністю дій персоналу, спрямованою на досягнення встановлених цільових значень в межах своєї компетенції і, як наслідок, отримання оптимальних фінансових результатів. Очевидно, що успіх в реалізації збалансованої системи оцінних показників залежить перш за все від ступеня залученості працівників у вказаний процес. Для підвищення зацікавленості працівників у реалізації стратегічних завдань, необхідно погодити цільові значення показників збалансованої системи із системою винагороди кожного конкретного працівника з метою запобігання дисбалансу між різними видами фінансово-господарської діяльності компанії, обумовивши при цьому отримання винагороди працівником при виконанні або перевиконанні відповідних показників. Кошти, які використовуються для моделі заохочення співробітників, розглядаються не як операційні витрати, а як довгострокові інвестиції компанії, науково обґрунтоване і своєчасне вкладення яких сприяє зростанню її ринкової вартості. Мотивований персонал є передумовою успішного функціонування компанії як в тактичному, так і в стратегічному аспектах. Причому якщо тактичні кроки можуть призвести до конфлікту інтересів менеджменту і рядового складу (виплати дивідендів, вирішення соціальних питань), то стратегічні плани, навпаки, дають змогу їх об'єднати.

Оцінювання людського капіталу компанії дає змогу сформулювати основні напрями його якісного поліпшення, зокрема: збалансування обсягів інвестицій в освіту співробітників з поточними доходами, які ці співробітники змогли би принести компанії

за час, який вони витратили на освіту; розробка заходів щодо оптимізації ризику втрати співробітника після отримання ним додаткової освіти за рахунок компанії; удосконалення системи оцінювання додаткових доходів, отриманих організацією внаслідок здійснення інвестицій в своїх співробітників [15, с. 171].

Висновки. Аналіз теоретико-методичних аспектів розвитку теорії людського капіталу, який в умовах економіки, заснованої на знаннях, є найважливішим фактором, що впливає на вартість інтелектуального капіталу та ринкову вартість компанії загалом, засвідчив її перебування на етапі становлення, що пояснює відсутність єдиних, комплексних та систематизованих методичних підходів до його оцінювання. Зважаючи на це, теоретичні положення дослідження методик оцінювання людського капіталу доведені нами до рівня рекомендацій низки показників, які можуть бути запроваджені у роботі вітчизняних компаній для оцінювання вартості людського капіталу, При цьому запропоновані оцінні показники можуть бути вибірково використані для оцінювання капіталу компетенцій персоналу, мотивуючи до самонавчання, що, загалом, визначає конкурентні переваги на глобалізованому ринку. Низка індикаторів, вміщених у збалансованій системі показників, можуть бути покладені в основу визначення стратегії розвитку компаній, виходячи з величини людського капіталу. Таким чином, представлені рекомендації розширюють і розвивають теоретичні та методологічні основи дослідження та оцінювання людського капіталу, дозволяючи тим самим підвищити ефективність управлінських рішень щодо використання людського капіталу та сприяючи створенню на цій основі унікального конкурентного профілю компанії.

Список використаних джерел:

1. Ikenberry J.G. Socialization and Hegemonic Power / J.G. Ikenberry, C.A. Kupchan // International Organization, 1990. – Vol. 44. – No 3. – P. 283–315.
2. Andriessen D. Making sense of intellectual capital: Designing a Method for the Valuation of Intangibles / D. Andriessen. – N. Y. : Elsevier Inc., 2004. – 412 p.
3. Walas-Trębacz J. The application of balanced scorecard in the human resource management in the enterprise / J. Walas-Trębacz // Management of entrepreneurship in a knowledgebased economy. The issue of knowledgeand intellectualcapital management, Cracow University of Economics. – Cracow : 2015. – P. 193–209.
4. Edvinsson L. Intellectual capital : realizing your company's true value by finding it's hidden brainpower / L. Edvinsson, M. Malone. Harper Business. – N. Y. – 1997. – 217 p.
5. Kaplan R. The Balanced Scorecard – Measures that drive Performance [Електронний ресурс] / R. Kaplan, D. Norton // Harvard Business Review. – Boston : 1992. – Vol. 70. – № 1. – P. 71 – 79. – Режим доступу : www.marketmatch.com/.../Balanced%20Sco.
6. Nye J. S. Get Smart: combining hard and soft power [Електронний ресурс] / J. S. Nye. Foreign Affairs, 2009. – Режим доступу : <http://www.foreignaf-fairs.com/articles/65163/joseph-s-nye-jr/get-smart>.
7. Stewart T. Intellectual Capital. The New Wealth of Organizations / T. Stewart. – London : Nocholas Brealey Publishing House, 1999. – 280 p.
8. M'Pherson Ph. Accounting, empirical management and intellectual capital / Ph. M'Pherson, S. Pike // Journal of Intellectual Capital. – 2001. – Vol. 2. – No 3. – P. 246–260.
9. McElroy M. W. Social innovation capital / Mark W. McElroy // Journal of Intellectual Capital. – 2002. – Vol. 30. – No 1. – P. 30–39.
10. Людський капітал регіонів України в контексті інноваційного розвитку: [монографія] / В.П. Антонюк, О.І. Амоша, Л.Г. Мельник та ін.; НАН України. Ін-т економіки промисловості. – Донецьк, 2011. – 308 с.
11. Антонюк В.П. Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку: моногр. / В.П. Антонюк / НАН України, Ін-т економіки проми-сті. – Донецьк, 2007. – 348 с.
12. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О.А. Грішнова. – К. : Знання, КОО, 2001. – 254 с.
13. Куревіна І.О. Міграційні процеси як чинник впливу на стан людського капіталу України. Україна: стратегічні пріоритети. Аналітичні оцінки: [Монографія] / І.О. Куревіна, А.І. Мокій, І.А. Чекан; за ред. О. Власюка. – К. : НІСД, 2006. – 348 с.
14. Людський розвиток в Україні : можливості та напрями соціальних інвестицій: [колективна науково-аналітична монографія за ред. Е.М. Лібанової]. – К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, Держкомстат України, 2006. – 355 с.
15. Шинкарюк О.В. Национальные оценки инноваций и развития человеческого капитала / О.В. Шинкарюк, В.Ф. Столяров, В.И. Островецкий. // Вестник экономической науки Украины. Киев, 2016. – № 1. – С. 171–182.

Рецензент д.е.н., професор Дем'янишин В.Г.