

АНАЛІЗ ПРАКТИКИ ФУНКЦІОНУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

©2019 КОЛОМІЄЦЬ В. М.

УДК 330.3:331.101.262

JEL: E02; E14; E24

Коломієць В. М. Аналіз практики функціонування людського капіталу національної економіки

Людський капітал є джерелом інновацій в економіку та основою її розвитку. Він став найціннішим ресурсом національної економіки завдяки тому, що здатний реалізовувати і трансформувати будь-які інші ресурси: знання, навички, здібності, досвід як складові людського капіталу, що відображені в сучасних продуктах, процесах і послугах. Мета статті полягає в тому, щоб показати важливість застосування різноманітних інструментів і способів розвитку людського капіталу в економіці, дослідити функціонування людського капіталу національної економіки. Відсконслено поняття людського капіталу як «накопиченого потенціалу» громадян, вираженого в їхній освіті, життєвому досвіді, ставленні, навичках, які можуть бути використані для поліпшення поточного й майбутнього економічного і соціального стану. Розвиток людського капіталу розглянуто як функцію управління людськими ресурсами, яка інтегрована з процесами розробки стратегії управління національною економікою та кожної господарської одиниці. Функціонування людського капіталу на рівні національної економіки засновано на вільній конкуренції між найталановитішими співробітниками компанії – носіями людського капіталу. Означено важливість різних інструментів і способів розвитку людського капіталу при розробці стратегії управління в економіці, вплив людського капіталу на інновації та конкурентоспроможність країни. Визначення функціонування людського капіталу національної економіки передбачає упорядкування та систематизацію функцій людського капіталу в стратегії управління національною економікою, що стане предметом подальших досліджень автора.

Ключові слова: людський капітал, національна економіка, розвиток, інструменти, управління.

DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2019-4-78-82>

Бібл.: 18.

Коломієць Вікторія Миколаївна – кандидат економічних наук, доцент, докторант кафедри фінансів та економічної безпеки, Дніпропетровський національний університет залізничного транспорту ім. академіка В. Лазаряна (вул. Лазаряна, 2, Дніпро, 49010, Україна) **E-mail:** vik2005vik@meta.ua

ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-3427-8986>

Researcher ID: <http://www.researcherid.com/I-1643-2018>

УДК 330.3:331.101.262

JEL: E02; E14; E24

Коломієць В. М. Анализ практики функционирования человеческого капитала национальной экономики

Человеческий капитал является источником инноваций в экономику и основой её развития. Он стал самым ценным ресурсом национальной экономики благодаря тому, что способен реализовывать и трансформировать любые другие ресурсы: знания, навыки, способности, опыт как составляющие человеческого капитала, отраженные в современных продуктах, процессах и услугах. Цель статьи заключается в том, чтобы показать важность применения различных инструментов и способов развития человеческого капитала в экономике, исследовать функционирование человеческого капитала национальной экономики. Усовершенствовано понятие человеческого капитала как «накопленного потенциала» граждан, выраженного в их образовании, жизненном опыте, отношении, навыках, которые могут быть использованы для улучшения экономического и социального состояния. Развитие человеческого капитала рассмотрено как функцию управления человеческими ресурсами, которая интегрирована с процессами разработки стратегии управления национальной экономикой и каждого её подразделения. Функционирование человеческого капитала на уровне национальной экономики основано на свободной конкуренции между талантливыми сотрудниками компании – носителями человеческого капитала. Отмечена важность различных инструментов и способов развития человеческого капитала при разработке стратегии управления в экономике, влияние человеческого капитала на инновации и конкурентоспособность страны. Определение функционирования человеческого капитала национальной экономики предусматривает приведение в порядок и систематизацию функций человеческого капитала в стратегии управления национальной экономикой, что станет предметом дальнейших исследований автора.

Ключевые слова: человеческий капитал, национальная экономика, развитие, инструменты, управление.

Библ.: 18.

Коломієць Вікторія Миколаївна – кандидат экономических наук, доцент, докторант кафедры финансов и экономической безопасности, Днепропетровский национальный университет железнодорожного транспорта им. академика В. Лазаряна (ул. Лазаряна, 2, Днепр, 49010, Украина) **E-mail:** vik2005vik@meta.ua

ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-3427-8986>

Researcher ID: <http://www.researcherid.com/I-1643-2018>

UDC 330.3:331.101.262

JEL: E02; E14; E24

Kolomiets V. M. Analyzing the Practice of Functioning of Human Capital of National Economy

Human capital is a source of innovation in the economy and the basis of its development. It has become the most valuable resource of the national economy because it is capable to introduce and transform any other resources: knowledge, skills, abilities, experience as components of human capital, reflected in modern products, processes and services. The article is aimed at displaying the importance of applying various instruments and ways of developing human capital in the economy, researching the functioning of human capital of national economy. The article updates the concept of human capital as «accumulated potential» of citizens, expressed in their education, life experience, attitudes, skills that can be used to improve the economic and social condition. Development of human capital is considered as a function of human resources management, which is integrated with the processes of development of strategy of management of national economy and each of its subdivisions. Functioning of human capital at the level of the national economy is based on free competition between talented employees of company – the representants of human capital. The importance of various instruments and methods of human capital development in elaborating a strategy of management in the economy, the impact of human capital on innovation and competitiveness of the country are indicated. Definition of functioning of human capital of national economy envisages arrangement and systematization of the human capital functions in the strategy of management of national economy, which will be the subject of further author's research.

Keywords: human capital, national economy, development, instruments, management.

Bibl.: 18.

Kolomiets Viktoriia M. – PhD (Economics), Associate Professor, Candidate on Doctor Degree of the Department of Finance and Economic Security, Dnipropetrovsk National University of Railway Transport named after academician V. Lazaran (2 Lazariana Str., Dnipro, 49010, Ukraine)

E-mail: vik2005vik@meta.ua

ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-3427-8986>

Researcher ID: <http://www.researcherid.com/I-1643-2018>

У динаміці розвитку національної економіки підвищується вагомість функціонування людського капіталу. Це пов'язано з тим, що в економіці знань, що формується, бізнес стає все більш інтелектуальним. Для вирішення бізнес-проблем потрібні знання, досвід і висока рівень кваліфікації працівників. Вони вимагають створення нових теорій, розробки стратегії та рішень, які приведуть до створення продуктів і послуг високого класу. Сьогодні економіці потрібні творчі працівники, які можуть використовувати знання та інформацію, але, перш за все, створювати нові знання. Раніше кожна компанія, національна економіка були унікальні з точки зору наявності людського капіталу, якими вони володіють.

В умовах глобалізації унікальність людського капіталу не завжди є перевагою, іноді вона стає недоліком, оскільки знижує власну мобільність і веде до підвищення трансакційних витрат як окремих працівників, так і підприємств, служб зайнятості національної економіки на постійне перенавчання персоналу відповідно до дуже плінної зміни структури та потреб економіки.

Ґрунтовні результати в дослідженні людського капіталу отримані вченими Г. Беккером, Х. Боуеном, Н. Бхуторія, Б. Вейсборгом, Л. Граттоном, Е. Денісоном, Дж. Кендриком, Дж. Мінцером, Л. Туроу, Т. Шульцом. Українські науковці також активно сприяють розвитку економічної думки стосовно людського капіталу. Сутність, методологія дослідження, механізми реалізації для України розглянути в працях В. Антонюк, Д. Богині, А. Головкової, О. Грішної, Г. Євтушенко, О. Захарової, В. Куценко, Е. Лібанової, С. Мочерного, М. Радевої, І. Рекуна, М. Хромова, А. Ткача, Т. Ткач, Л. Шевченко, Л. Шевчук та інших науковців.

Функціонування людського капіталу національної економіки базується на невід'ємності фактора людини у всіх процесах. По суті людина – основний центральний чинник, задля якого функціонує будь-яка система та, перш за все, національна економіка. З цього погляду людина є об'єктом отримання благ. А в ключі національної економіки доцільно розглядати людський капітал як чинник забезпечення цих благ.

Однозначності у визначенні даної категорії немає, що притаманно всім складним поняттям. Л. Едвінсон і М. Малоне визначають людський капітал як ресурс, втілений в знаннях, навичках, готовності та здатності до роботи або можливостях продукування нових рішень [1]. Отже, це цінність, яка походить від людей – працівників і співробітників, наділених певними знаннями, що, своєю чергою, вимагає різних методів управління.

У суспільстві, заснованому на знаннях, набуття цих знань робітниками – один із найважливіших аспектів кожного робочого дня для організації, яка відстежує зростання вартості свого людського капіталу [2, с. 19].

Теоретичні надбання щодо людського капіталу спираються на ґрунтовні праці Г. Бекера [3] та Т. Шульца [4], що вважаються засновниками концепції людського капіталу.

О. Чорна визначає складність людського капіталу, що обумовлює існування широкого переліку напрямів формування та розвитку людського капіталу, який відбувається впродовж усього життя людини [5].

На думку П. Друкера, той, хто забезпечує розвиток окремих людських сил, одночасно забезпечує ефективність роботи [6]. Тому управління людським капіталом вимагає від суспільства, національної економіки та кожного підприємства або організації інтелектуальних дій, що забезпечують розвиток людського капіталу. А стратегічне управління в масштабах країни мусить докладати усіх зусиль, щоб керувати людськими талантами і водночас розвивати їх належним чином. Зміни в управлінні людським капіталом пов'язані з виникненням його носіїв з творчими, талановитими характеристиками, які характеризуються достатнім рівнем самооцінки, самостійності та гнучкості в роботі.

Узагальнюючи підходи в різних дослідженнях, можливо визначити загальну думку, що склалася в науковому співтоваристві стосовно людського капіталу – це специфічні особливості, різні таланти, що втілюються в характеристиках працівників і які створюють їх економічний потенціал [7–10].

Мета статті полягає в тому, щоб показати важливість застосування різноманітних інструментів і способів розвитку людського капіталу національної економіки, дослідити функціонування людського капіталу національної економіки.

Методологічною основою дослідницької роботи є фундаментальні положення, представлені у класичних і сучасних працях вітчизняних і закордонних учених у галузях економічної теорії, соціальної економіки, людського розвитку, економічного зростання, соціально-трудових відносин.

Останніми роками як ефективну складову управління національною економікою почали розглядати людський капітал.

Важливо навести авторське визначення, що певним чином вдосконалює усталене поняття: людський капітал – «накопичений потенціал» громадян, виражений у їхній освіті, життєвому досвіді, ставленні, навичках, які можуть бути використані для поліпшення поточного та майбутнього економічного і соціального процвітання.

Варто додати, що головним інструментом діяльності, який спрямований, перш за все, на створення знання і його вміле застосування на практиці, є інтелект [11]. Тому й широкої підтримки потребує концепція поведінки, відповідно до якої працівники надихаються таким ставленням, яке пронизане творчістю та новими помислами. Це, своєю чергою,

є джерелом інновацій, тобто все, що генерує певні ідеї, проекти та може стати причиною пошуку або винаходу нової речі, потрібно вдосконалювати та впроваджувати в життя [12]. Тому розвиток людського капіталу можна вважати одним із найважливіших джерел інновацій.

Такі засоби сприяють не тільки ефективного розвитку України, але й формуванню високого рівня розвитку людського капіталу, що необхідно національній економіці. Економічні можливості можуть відігравати конструктивну роль у людському капіталі для підтримки явищ зростання [13, р. 3]. Вплив людського капіталу на економічний розвиток відзначається не тільки для окремих країн, але й для цілих регіонів та локацій [13, р. 8; 14, р. 2700–2702; 15, с. 124].

Функціонування людського капіталу національної економіки обумовлено необхідністю його розвитку. Розвиток позитивно впливає на економічне зростання країни, є важливим фактором цього процесу [16, р. 32].

Для розвитку людського капіталу почали виводувати дослідження з урахуванням досягнень як нової інституціональної економічної теорії, так і неїроеконіміки, звернувши увагу на тимчасові переваги кожної людини та перенесення суспільної поведінки на економічні відносини та прийняття господарських рішень. На необхідності застосування інституціональних можливостей наголошує ряд дослідників [17, с. 43; 18, с. 21].

Розвиток людського капіталу відбувається через різні заходи. Вони можуть розглядатися на трьох рівнях. Кожен з них характеризується специфічними проблемами щодо розвитку людського капіталу, що виявляється в окремих елементах. Вони значною мірою вирішують питання про теперішню і майбутню готовність власників людського капіталу брати участь у виконанні завдань організації. Тому розвиток людського капіталу можна розглядати як функцію стратегічного управління людськими ресурсами, яка інтегрована з процесами розробки стратегії управління національною економікою та кожної господарської одиниці. Такий розвиток означає кількісні й якісні зміни в діяльності організацій, що приводять до зростання ринкової вартості людського капіталу.

Теорія людського капіталу припускає, що люди мають певний набір атрибутів і цінностей, які вони розвивають, тому їм варто допомагати. Практика показує, що розвиток людського капіталу в різних структурах здійснюється зазвичай за допомогою конкретних заходів, таких як: розширення виконуваних завдань, збагачення роботи або різних видів навчання.

Розширення роботи – це поєднання схожих або різних операцій, які виконуються на різних робочих місцях. Цей процес може включати, наприклад, включення до основних ще й додаткових завдань, наприклад додаткової передачі відповідальності з праців-

ника на працівника. Розширення обсягу робіт зазвичай пов'язане зі зміною первісної структури процесу діяльності й означає застосування її нової форми. Збагачення змісту роботи полягає в об'єднанні діяльності з різним ступенем складності та посиленням участі працівників у прийнятті рішень, на виконавчому рівні, що посилює інтелектуальний зміст роботи. Це дозволяє виконавцю обробляти вхідну інформацію, діагностувати умови, вибирати методологію та методи дій. Змістовно збагачена робота створює можливість повніше використовувати знання працівника та задовольняти його амбіції, що сприяє підвищенню ефективності та якості роботи, стимулює ініціативу та готовність працювати.

Найпопулярнішою формою розвитку людського капіталу є навчання. Воно спрямовано не тільки на підвищення ефективності роботи персоналу, але й, насамперед, на розвиток власного потенціалу працівника.

Але для цього необхідно визначити потреби роботодавців та працівників у сфері підготовки та вдосконалення, встановити та реалізувати план для задоволення цих потреб, вибрати правильні методи та прийоми проведення тренінгів та оцінку ефективності тренінгів.

Важливим інструментом для розвитку людського капіталу є дистанційне навчання з використанням комп'ютерних ІТ-технологій (відеоконференції, онлайн-дискусії). Вони є формою дистанційної освіти, переданої в електронному вигляді, в основному через Інтернет, інтерактивне телебачення, а також диски та інші зовнішні носії. Системи підтримки групової роботи дозволяють вільний потік і обмін знаннями. Їх основні мета полягає в тому, щоб забезпечити співробітників навичками взаємоналаштованої співпраці, що приводить до процесу створення та передачі знань. Крім того, при використанні даного інструменту розвитку людського капіталу працівник засвоює та консолідує знання значно швидше, тоді як компанії можуть постійно їх використовувати та вдосконалювати програмне забезпечення.

Аналогічно вказані інструменти все частіше використовуються в командній роботі так званих автономних груп. Зокрема, призначаються автономні групи працівників за наявності складних проблем, що виникають при їх вирішенні. Специфічною особливістю автономних груп є дозволи керівництва, які гарантують членам групи можливість самостійно приймати рішення та виконувати конкретні ролі. Дозволи є ознакою довіри керівництва до компетенції людського капіталу.

Важливий аргумент для створення автономних груп співробітників, наприклад у невеликих компаніях, – це зв'язки та дружні стосунки, інтеграція та участь в управлінні, що передбачає усунення ієрархічної залежності між менеджером та іншими члена-

ми команди, які беруть участь у рішеннях на рівних умовах. Робота в команді сприяє підвищенню якості рішень (збільшує кількість ідей і почуття відповідальності за результати роботи).

Крім того, результатом групової дискусії є стимулювання більш широкого індивідуального мислення членів команди, а також співробітники отримують досвід і знання від більш досвідчених колег. З точки зору розвитку людського капіталу це дуже важливо, оскільки професійний розвиток персоналу значно покращується.

Один із популярних методів навчання, що використовуються в процесі розвитку капіталу людини, є коучинг, або метод, який належним чином здійснюється професійним тренером з навчання персоналу. Його метою є розвиток компетенції учнів. Споріднений з оцінкою і порадою, він приводить до розвитку та досягнення успіхів у різних типах організації. Прямий контакт тренера є великою перевагою методу. Навчання даного типу може бути спрямоване на людей, які займають різні посади – від співробітників на найнижчому рівні до керівництва організації. Метод часто використовується у плануванні професійної кар'єри для співробітників.

Існує тісний зв'язок між системою цінностей, потребами в компетенції та обраним типом кар'єри. Кар'єра є результатом ставлення до роботи та наявними цінностями кожного носія людського капіталу. Якщо це розглядати у світлі життєвого успіху, тоді її можна асоціювати, зокрема, з отриманням високого соціального становища, а також з досягненням великих заробітків. Отже, для багатьох кар'єра – це джерело задоволення потреб і мотивація до роботи.

Професійна кар'єра кожного носія людського капіталу надає національній економіці можливість максимального та гнучкого планування використання потенціалу людського капіталу. Однак слід додати, що планування кар'єри є процедурою, що має характер довгострокового планування, іноді протягом кількох років. На рівні національної економіки це відбувається у формальному вигляді, у конкретній господарській одиниці – чисто формальне планування шляхів розвитку кар'єри не використовується.

Функціонування людського капіталу в стратегічному управлінні на рівні національної економіки засновано на вільній конкуренції між найталановитішими співробітниками компанії – носіями людського капіталу. Це можливо при умові, що існують здорові правила оцінки та можливості в організації просування по службі. Однак якщо немає правил, домінує втручання власника або особисте сприяння для підтримки розвитку талановитих працівників, планування та просування по службі.

Таким чином, функціонування людського капіталу в стратегічному управлінні передбачає такий ключовий елемент, як шлях до професійної досконалості через різні форми та моделі кар'єри.

Діяльність з розвитку зосереджена насамперед на розширенні та поглибленні сфери компетенцій, які знаходяться в межах досяжності співробітника. Вони приносять із собою шанс на просування та краще використання потенціалу і спрямовані на виявлення прагнень і можливостей для створення таких програм, що дозволять працівнику самореалізуватися.

Визначення функціонування людського капіталу національної економіки передбачає упорядкування та систематизацію функцій людського капіталу в стратегії управління національною економікою, що стане предметом подальших досліджень автора.

ВИСНОВКИ

Людський капітал є джерелом інновацій в економіку та основою її розвитку. Функціонування людського капіталу національної економіки базується на невід'ємності фактора людини в усіх процесах. Людський капітал став найціннішим ресурсом національної економіки завдяки тому, що здатний реалізовувати та трансформувати будь-які інші ресурси: знання, навички, здібності, досвід як складові людського капіталу, що відображені в сучасних продуктах, процесах і послугах. Важливість цих факторів і, перш за все, розвиток знань, впливає на формування інноваційних рішень.

Мета статті полягає в тому, щоб показати важливість застосування різноманітних інструментів і способів розвитку людського капіталу в економіці, дослідити функціонування людського капіталу національної економіки.

Вдосконалено поняття людського капіталу як «накопиченого потенціалу» громадян, вираженого в їхній освіті, життєвому досвіді, ставленні, навичках, які можуть бути використані для поліпшення поточного та майбутнього економічного і соціального процвітання.

Функціонування людського капіталу національної економіки обумовлено необхідністю його розвитку. Тому розвиток людського капіталу можна розглядати як функцію стратегічного управління людськими ресурсами, яка інтегрована з процесами розробки стратегії управління національною економікою та кожної господарської одиниці.

Функціонування людського капіталу на рівні національної економіки засновано на вільній конкуренції між найталановитішими співробітниками компанії – носіями людського капіталу.

Зазначено важливість різних інструментів і способів розвитку людського капіталу при розробці стратегії управління в економіці, вплив людського капіталу на інновації та конкурентоспроможність країни.

Перспективою подальших досліджень є упорядкування та систематизація функцій людського капіталу в стратегії управління національною економікою. ■

ЛІТЕРАТУРА

1. **Edvinsson L., Malone M.** Kapitał intelektualny. Warszawa : PWN, 2001.
2. **Ляшенко Н. Є.** Електронне портфоліо як засіб формалізації людського капіталу фірми. *Управління проектами та розвиток виробництва*. 2016. № 4. С. 18–29.
3. **Becker G. S.** Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education. 3rd ed. Chicago : The University of Chicago Press, 1994. 402 p.
4. **Schulz T. W.** Investment in Human Capital. *The American Economic Review*. 1961. Vol. 51. No. 1. P. 1–17.
5. **Чорна О. А.** Інституціональний механізм розвитку людського капіталу підприємств. *Научный Вестник Донбасской государственной машиностроительной академии*. 2010. № 1. С. 415–421.
6. **Drucker P. F.** Natchnienie i fart, czyli innowacja i przedsiębiorczość. Warszawa : Studio EMKA, 2004. 318 s.
7. **Kolomiets V., Golovkova L.** The Institutional Content of the Human Capital of the National Economy. *Baltic Journal of Economic Studies*. 2017. Vol. 3. No. 5. P. 289–293. DOI: <http://dx.doi.org/10.30525/2256-0742/2017-3-5-289-293>
8. **Radieva M.** Institutional Modernization of the Global Economy. *Baltic Journal of Economic Studies*. 2018. Vol. 4. No. 5. P. 283–290. DOI: <https://doi.org/10.30525/2256-0742/2018-4-5-283-290>
9. **Ткач А. А.** Институциональные трансформации экономических систем // Трансформаційні процеси в економіці України: інституціональний контекст : монографія / за ред. М. М. Радевої. Мелітополь, 2018. С. 71–140. DOI: <https://doi.org/10.32901/978-966-2489-64-4/2018>
10. **Ткач Т.** Професійне вигорання у менеджерах. *Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy*. 2016. Zeszyt 47. No. 3. P. 260–273.
11. **Davenport Th. H.** Zarządzanie pracownikami wiedzy. Kraków : Wolters Kluwer, 2007. 176 s.
12. **Penc J.** Strategie zarządzania. Warszawa : Agencja Wydawnicza Placet, 1995. 224 s.
13. **Ali M., Egbetokun A., Memon M.** Human Capital, Social Capabilities and Economic Growth. *Economies*. 2018. Vol. 6. Issue 2. P. 1–18. DOI: <https://doi.org/10.3390/economies6010002>
14. **Siddiqui A., Rehman A.** The Human Capital and Economic Growth Nexus: in East and South Asia. *Applied Economics*. 2016. Vol. 49. Issue 28. P. 2697–2710. DOI: <https://doi.org/10.1080/00036846.2016.1245841>
15. **Ляшенко П. А.** Діапазон розуміння економічного розвитку регіону. *Управління проектами та розвиток виробництва*. 2017. № 2. С. 122–126. URL: <http://www.pmdp.org.ua/images/Journal/62/9.pdf>
16. **Mahmood H., Alkahtani N.** Human Resource, Financial Market Development and Economic Growth in Saudi Arabia: A Role of Human Capital. *Economic Annals-XXI*. 2018. Vol. 169. Issue 1–2. P. 31–34. DOI: <https://doi.org/10.21003/ea.V169-06>
17. **Богданов Р. І.** Інституціональні можливості узгодження економічних інтересів у системі економічної безпеки підприємства. *Бізнес Інформ*. 2018. № 11. С. 42–47.
18. **Жилінська О. І., Аксьом Г. І.** Методологічний інструментарій дослідження інституційних впливів на організацію. *Бізнес Інформ*. 2018. № 8. С. 20–26.

REFERENCES

- Ali, M., Egbetokun, A., and Memon, M. "Human Capital, Social Capabilities and Economic Growth". *Economies*, vol. 6, no. 2 (2018): 1-18. DOI: <https://doi.org/10.3390/economies6010002>
- Becker, G. S. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. Chicago: The University of Chicago Press, 1994.
- Bohdanov, R. I. "Instytutsionalni mozhlyvosti uzgodzhenia ekonomichnykh interesiv u systemi ekonomichnoi bezpeky pidpriemstva" [Institutional Ability to Harmonize Economic Interests in the System of Economic Security of the Enterprise]. *Biznes Inform*, no. 11 (2018): 42-47.
- Chorna, O. A. "Instytutsionalnyi mekhanizm rozvytku ljudskoho kapitalu pidpriemstv" [Institutional mechanism of human capital development of enterprises]. *Nauchnyy Vestnik Donbasskoy gosudarstvennoy mashinostroitelnoy akademii*, no. 1 (2010): 415-421.
- Davenport, Th. H. *Zarządzanie pracownikami wiedzy*. Krakow: Wolters Kluwer, 2007.
- Drucker, P. F. *Natchnienie i fart, czyli innowacja i przedsiębiorczosc*. Warszawa: Studio EMKA, 2004.
- Edvinsson, L., and Malone, M. *Kapitał intelektualny*. Warszawa: PWN, 2001.
- Kolomiets, V., and Golovkova, L. "The Institutional Content of the Human Capital of the National Economy". *Baltic Journal of Economic Studies*, vol. 3, no. 5 (2017): 289-293. DOI: <http://dx.doi.org/10.30525/2256-0742/2017-3-5-289-293>
- Liaschenko, N. Ye. "Elektronne portfolio yak zasib formalizatsii ljudskoho kapitalu firmy" [Electronic portfolio as a means of formalizing the human capital of the firm]. *Upravlinnia proektamy ta rozvytok vyrobnytstva*, no. 4 (2016): 18-29.
- Liaschenko, P. A. "Diapazon rozuminnia ekonomichnoho rozvytku rehionu" [Range of understanding of the economic development of the region]. *Upravlinnia proektamy ta rozvytok vyrobnytstva*. 2017. <http://www.pmdp.org.ua/images/Journal/62/9.pdf>
- Mahmood, H., and Alkahtani, N. "Human Resource, Financial Market Development and Economic Growth in Saudi Arabia: A Role of Human Capital". *Economic Annals-XXI*, vol. 169, no. 1-2 (2018): 31-34. DOI: <https://doi.org/10.21003/ea.V169-06>
- Penc, J. *Strategie zarządzania*. Warszawa: Agencja Wydawnicza Placet, 1995.
- Radieva, M. "Institutional Modernization of the Global Economy". *Baltic Journal of Economic Studies*, vol. 4, no. 5 (2018): 283-290. DOI: <https://doi.org/10.30525/2256-0742/2018-4-5-283-290>
- Schulz, T. W. "Investment in Human Capital". *The American Economic Review*, vol. 51, no. 1 (1961): 1-17.
- Siddiqui, A., and Rehman, A. "The Human Capital and Economic Growth Nexus: in East and South Asia". *Applied Economics*, vol. 49, no. 28 (2016): 2697-2710. DOI: <https://doi.org/10.1080/00036846.2016.1245841>
- Tkach, A. A. "Instytutsionalnyye transformatsii ekonomicheskikh sistem" [Institutional transformation of economic systems]. In *Transformatsiini protsesy v ekonomitsi Ukrainy: instytutsionalnyi kontekst*, 71-140. Melitopol, 2018. DOI: <https://doi.org/10.32901/978-966-2489-64-4/2018>
- Tkach, T. "Professionalnoye vygoraniye u menedzherov". *Nierownosci społeczne a wzrost gospodarczy*. Zeszyt 47, no. 3 (2016): 260-273.
- Zhylynska, O. I., and Aksyom, H. I. "Metodolohichnyi instrumentarii doslidzhenia instytutsiinykh vplyviv na orhanizatsii" [Methodological tool for research of institutional influences on the organization]. *Biznes Inform*, no. 8 (2018): 20-26.