

УДК 658.512.62

Н.В. КИРЛИК, аспірант
ДВНЗ «Ужгородський національний університет»

АНАЛІЗ ПІДХОДІВ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Розглянуто підходи до визначення людського капіталу підприємства у зарубіжних та вітчизняних працях вчених-економістів. За результатами аналізу подано авторське бачення та виділено компонентні складові людського капіталу підприємства. На основі проведеного аналізу визначено якісні характеристики індивіда, які забезпечать зростання доходу підприємства.

Ключові слова: людський капітал підприємства, дохід, компонентні складові, якісні характеристики, працівник.

Формування сучасної концепції людського капіталу відбулося внаслідок науково-технічної революції. У 60-ті рр. XX ст. робочої сили стало недостатньо, тому виникла нагальна потреба у висококваліфікованих працівниках. Як результат, відбулися переосмислення ролі освіти і кваліфікації працівників та значний прогрес у розвитку інтелектуальних продуктивних сил, динамічний розвиток інноваційно-інформаційної сфери [1].

В умовах формування «економіки знань» для успішного функціонування підприємств України необхідно врахувати те, що основою всієї економічної системи є людина, яка має потенціал. Використання цього потенціалу в межах підприємства залежить в першу чергу від менеджменту та системи методів і засобів формування людського капіталу. Однак формуванню цих методів має передувати правильне розуміння цього терміна, його компонентне наповнення та функції.

У сучасній економічній науці питання, що стосуються проблем зародження, формування і розвитку людського капіталу, знайшли відображення в працях багатьох зарубіжних і вітчизняних вчених. Представники Чиказької школи Г. Беккер [3] та Т. Шульц [1] ввели в обіг термін «людський капітал», поділили здібності на вроджені та набуті, розробили мо-

дель ідеальних інвестицій у людський капітал. Категорію «людський капітал» розглядали також Л.І. Албакін [8], С. Фішер, Р. Дорнбуш, Р. Шмалензі [9], Т.Г. Мясоєдова [21], А. Брукінг, доповнивши при цьому його компонентну структуру. Такі зарубіжні вчені-економісти, як В.А. Weisbrod [5], С.Е. Grantham, L.D. Nichols, M. Schonberner [12], R. Booth [13], N. Bontis [16], R. Dzinkowski [17], I. Baptist [18], H.D. Davis, В.Е. Noland [19], R. Williams, G. Rassenfosse, P. Jensen, S. Marginson [33] досліджували питання теоретичних аспектів людського капіталу та його структури на рівні якісних характеристик індивіда. Проблемі формування теорії людського капіталу приділено значну увагу в працях О.Н. Васильєва [30], О.В. Забровської [32], К.А. Носкової [31] та ін. Відомі економісти І.П. Булеєв та Н.Е. Брюховецька [50] наводять у своїй монографії «Капіталізація підприємств: теорія і практика» авторське бачення поняття «людського капіталу» та схему класифікації елементів людського капіталу в структурі трудового виробничого та загальнолюдського потенціалів.

Незважаючи на таку велику кількість вітчизняних та зарубіжних праць, досі не систематизовано авторські підходи, не визначено відмінність між зарубіжними та вітчизняними визначеннями ка-

тегорії «людський капітал підприємства», між компонентним наповненням цієї категорії і, як результат, не розроблено моделі формування капіталу працівника на підприємстві.

Саме тому метою цього дослідження є теоретичне обґрунтування поняття «людський капітал підприємства» та узагальнення досвіду його формування вченими в Україні та закордоном.

Мета зумовила вирішення таких завдань:

– проаналізувати накопичений досвід зарубіжних та вітчизняних досліджень теоретичних засад «людського капіталу» як економічної категорії;

– систематизувати підходи до трактування поняття «людський капітал» та його формування;

– на основі проведеного теоретичного аналізу розробити модель формування людського капіталу підприємства та авторське визначення цього поняття.

Теорія людського капіталу на сьогодні є надзвичайно актуальною, на її основі проводиться низка сучасних досліджень. При цьому багато методичних, теоретичних та інших аспектів породжують дискусії, а єдності в термінах протягом десятиліть так і не виникло. Тому доцільним є розглянути погляди таких вітчизняних та зарубіжних вчених: G.S. Becker [4], Економічний словник-довідник [34], В.С. Автономов [11], І.П. Булеєв, Н.Е. Брюховецька [50], С.Е. Grantham, L.D. Nichols,

М. Schonberger [12], Сучасний економічний словник [35], В.І. Куценко, Г.І. Євтушенко [36], R. Dzinkowski [17], R. Booth [13], N. Bontis [16], I. Baptiste [18], О.Б. Бутнік-Сіверський [19], М.А. Hitt, R.D. Ireland [37], Т.Г. Мясоєдова [21], В.Г. Воронкова [38], В.Я. Брич, О.П. Дяків, С.А. Надвиничний, В.М. Островерхов, Н.М. Слівінська, С.А. Прохоровська [39], Л.Т. Шевчук [40], Е.Н. Голованова [23], Аналітичний звіт Міжнародного центру перспективних досліджень [41], Концепція гуманітарного розвитку України [42], Е.В. Прукінська, А.В. Переверзева [25], Г.Н. Тугускіна [43], Р.І. Капелюшников [6], І.В. Грузков, В.Н. Грузков [29], А. Brooking [48], О.П. Корольов [44], Т. Schultz [2], Л.І. Албакін [8], Д.П. Богиня, О.А. Грішнова [45], В.С. Васильченко, А.М. Гриненко, Л.П. Керб [32], Д.В. Подшиваленко [46], О. Лазоренко [47], А. Brooking, Е. Motta [10], Економічна енциклопедія [49], N. Bontis, J. Fitzenz [16], В.Е. Noland [20], А.В. Мерзляк, Є.П. Михайлов, М.Х. Корецький, Г.О. Михайлова [22], О.П. Кошулько [24], Т.О. Петухова [27], С. Фішер, Р. Дорнбуш, Р. Шмалензі [9], А.І. Добринін, С.А. Дятлов, Е.Д. Циринова [14].

Нами було вивчено погляди згаданих вище авторів на досліджувану проблему, проаналізовано різноманітні визначення поняття «людський потенціал». Результати цього компонентного аналізу відображено в табл. 1.

Таблиця 1

Результати компонентного аналізу набутих здібностей індивіда у визначеннях зарубіжних та вітчизняних вчених

Набуті здібності	Автори
Знання	4, 34, 11, 12, 13, 35, 36, 16, 17, 18, 19, 37, 44, 21, 38, 39, 40, 23, 41, 42, 25, 43, 28, 29, 50
Навички (професійні, управлінські)	4,34, 12, 48, 17, 18, 19, 37, 44, 21, 38, 39, 40, 42, 25, 28
Мотивація	2, 4, 8, 11, 45, 46, 47, 39, 23, 42, 43, 50
Кваліфікація, компетенція, професіоналізм	9, 34, 10, 35, 36, 17, 49, 16, 20, 22, 40, 24, 25, 27
Досвід	8, 10, 13, 35, 23, 43, 50
Освіта	8, 9, 34, 10, 35, 49, 16, 22, 24
Професійний інтелект	16, 29
Здібності (продуктивні)	2, 14, 35, 45, 47, 21, 38, 39, 40, 23, 27, 28

Примітка. Нумерація згідно зі списком літератури.

У ході дослідження виявлено, що складові, які формують трудовий потенціал людини, доцільніше розглядати з позиції людського капіталу, адже саме він є реалізованою, активною частиною трудового потенціалу. Тобто набуті навички та здібності, якими володіє кожен окремих працівник, в розрізі трудового потенціалу є тільки потенційними та не використовуються в певний момент часу. У цьому випадку до трудового потенціалу було віднесено вроджені здібності людини, які потрібно розвивати, вкладаючи в них інвестиції. Якщо ж розглядати соціальні компоненти з боку людського капіталу, то нижченаведені складові є реально наявними і застосовуються працівником у ході виконання поставлених перед ним завдань (табл. 1) [7, с. 125].

На основі результатів дослідження теоретичних підходів до визначення економічної сутності людського капіталу (табл. 1) їх було систематизовано за трьома видами:

1. Соціальний підхід.
2. Соціально-природний підхід.
3. Продуктивний підхід.

Набуті здібності (соціальний підхід) формуються в процесі життєдіяльності людини, залежать від того, як сім'я, соціум, сама людина працює над собою, своїм розвитком, самовдосконаленням, наскільки хороші інвестиції вкладаються в людину, її рівень освіти, кваліфікацію, профе-

сію. Індивід протягом життя сам формує, розвиває та накопичує свій «інтелектуальний багаж», навички та здібності, які в майбутньому принеситимуть йому доход.

Соціально-природний підхід полягає в одночасному поєднанні набутих та вроджених здібностей і навичок людини, які відображають сутність людського капіталу. До природних здібностей відносять: вроджені здібності, здоров'я, енергію людини, людські якості, комунікабельність, психофізичні, біологічні якості, креативність, творчий потенціал, талант тощо.

Здатність людини приносити доход, використовуючи набуті та вроджені здібності (продуктивний підхід), зазвичай розглядається як вартість, створювана в результаті витрат на навчання, освіту, зміцнення здоров'я тощо.

На основі вищенаведених підходів, проведемо теоретичний аналіз 23 визначень «людського капіталу», що трапляються в українських та зарубіжних джерелах (табл. 2), і систематизуємо їх за авторами.

З 23 визначень, результати аналізу яких наведено в табл. 1, кожне віднесено до відповідного підходу (табл. 2). Найбільш поширеною концепцією є соціальна. Цілий ряд учених розуміють під категорією «людський капітал» наявність у кожної окремої людини певних набутих здібностей і навичок, а саме: знання, навички (професійні, управлінські), мотива-

Таблиця 2

Теоретичний аналіз підходів до визначення категорії «людський капітал»

Підхід	Автор	Усього
Соціальний	C.E. Grantham, L.D. Nichols, M. Schonberger [12, p. 5], R. Booth [13, p. 26], A.I. Добринін, С.А. Дятлов, Е.Д. Циринова [14, с. 5–6], Сучасний економічний словник [15], N. Bontis [16, p. 435], I. Baptiste [18, p. 185], H.D. Davis, B.E. Noland [20, p. 149], Е.В. Прукінська, А.В. Переверзева [25, с. 197], Л.В. Владикіна [26, с. 44], Р.І. Капелюшніков [28, с. 6]	10
Соціально-природний	A. Brooking, E. Motta [10, p. 24], В.С. Автономов [11, с. 130], R. Dzinkowski [17, p. 32], О.Б. Бутнік-Сіверський [19, с. 17], І.П. Булеєв, Н.Е. Брюховецька [50]	4
Продуктивний	Л.І. Албакін [8, с. 16], С. Фішер, Р. Дорнбуш, Р. Шмалензі [9, с. 303], Т.Г. Мясоедова [21, с. 31], А.В. Мерзляк, Є.П. Михайлов, М.Х. Корецький, Г.О. Михайлова [22, с. 58], Е.Н. Голованова [23, с. 31], О.П. Кошулько [24, с. 8], Т.О. Петухова [27, с. 6], І.В. Грузков, В.Н. Грузков [29, с. 5–6], І.П. Булеєв, Н.Е. Брюховецька [50]	8

ція, кваліфікація, компетенція, професіоналізм, досвід, моральні цінності і культура, освіта, професійний інтелект, продуктивні здібності.

До продуктивного підходу можна віднести 8 авторських визначень, які розглядають досліджувану концепцію з точки зору здатності людини до праці, виготовлення певних матеріальних благ чи надання послуг, тобто здатності приносити доход, використовуючи при цьому вроджені та набуті здібності. Більшою мірою цей підхід є правильним, але, на нашу думку, його потрібно доповнити таким елементом, як вкладання інвестицій у розвиток людей. Оскільки без цього в працівників компанії не відбуватиметься капіталізація людського потенціалу.

Такі автори, як А. Брукінг, Е. Мота [10], В.С. Автономов [11], R. Dzinkowski [17], О.Б. Бутнік-Сіверський [19], трактують досліджувану категорію виключно як поєднання в людині природних та соціальних здібностей і навичок, що, на нашу думку, є не зовсім правильним, оскільки сукупність здібностей, без їх застосування у трудовій діяльності, не можна назвати категорією «людський капітал».

На наш погляд, **людський капітал** – сукупність сформованих і розвинутих завдяки інвестиціям, притаманних кожній окремій людині індивідуальних природних та соціальних здібностей, необхідних для ефективної діяльності в тій чи іншій сфері суспільного відтворення, що сприяють підвищенню продуктивності праці та зростанню доходів їх власника, підприємства та національного доходу. До вроджених здібностей відносимо: здоров'я, вроджені здібності та навички, енергію людини, психофізичний та біологічний стан, талант, креативність. До набутих здібностей належать: знання, освіта, професійні, управлінські здібності та навички, мотивація, досвід, кваліфікація, компетенція, продуктивні здібності.

Розглянувши категорію «людський капітал», не можна залишити без уваги не менш важливе поняття «формування людського капіталу», яке є часто вживаним, але зовсім небагато зарубіжних та

вітчизняних вчених дають йому визначення.

О.Н. Васильєва стверджує: «Формування людського капіталу та розвиток його компонентів являє собою багаторівневий інвестиційний процес, що включає в різному поєднанні інвестиції домашніх господарств, підприємств і держави» [30]. На нашу думку, інвестиції має вкладати також і сім'я, і сама особистість, оскільки при народженні вони є першими, хто формує та розвиває вроджені і набуті здібності людини.

Більш повним є визначення К.А. Носкової: «Формування людського капіталу – це безперервний постійний процес, за допомогою якого особистість досягає свого найвищого потенціалу і прагнення до інтеграції та оптимізації поєднання поточних процесів, таких як освіта, пошук роботи, працевлаштування, формування навичок і розвиток особистості. Таким чином, формування людського капіталу пов'язане з інвестиціями в людину і її розвиток як творчого, так і продуктивного ресурсів» [31]. Це визначення, на нашу думку, відображає цілісну концепцію створення людського капіталу.

Д.П. Богиня, О.А. Грішнова вважають, що формування людського капіталу – «...процес створення продуктивних здібностей людини за допомогою інвестицій у конкретні процеси її життєдіяльності [45]. При цьому інвестування здійснюється двоюко: як вкладення фінансових коштів і ресурсів і як витрати часу та сили, тобто як певні види людської діяльності» [32, с. 194]. На нашу думку, поділ інвестування є доцільним, оскільки не лише грошові кошти витрачаються в процесі формування здібностей людини, наприклад, сім'я чи сам індивід витрачають також свій час і сили на формування певних культурних, моральних, фізичних, духовних та інших необхідних кожній людині якісних цінностей та характеристик.

З визначення формування людського капіталу О.В. Забровської видно, що вже сам цей процес є передумовою того, що людина, набувши певних здібностей, «...здійснюватиме пропозицію робочої

сили на ринку праці» [32] завдяки впливу певних соціально-економічних інститутів.

Проаналізувавши всі вищенаведені визначення, ми сформулювали власне визначення цього терміна. **Формування людського капіталу** – це безперервний, цілеспрямований процес трансформації людини, створення та розвиток природних і соціальних здібностей за допомогою інвестицій з боку самого індивіда, його

сім'ї, підприємства, держави у фізичні, моральні, духовні, продуктивні здібності, здоров'я, освіту, кваліфікацію тощо.

Визначивши сутність таких понять, як «людський капітал» та його формування, вимальовується концепція моделі формування людського капіталу (рис. 1).

Як видно з рис. 1, людський капітал поділено на набуті і вроджені здібності людини, які у своїй сукупності становлять елементи цієї категорії. Відповідно, здіб-

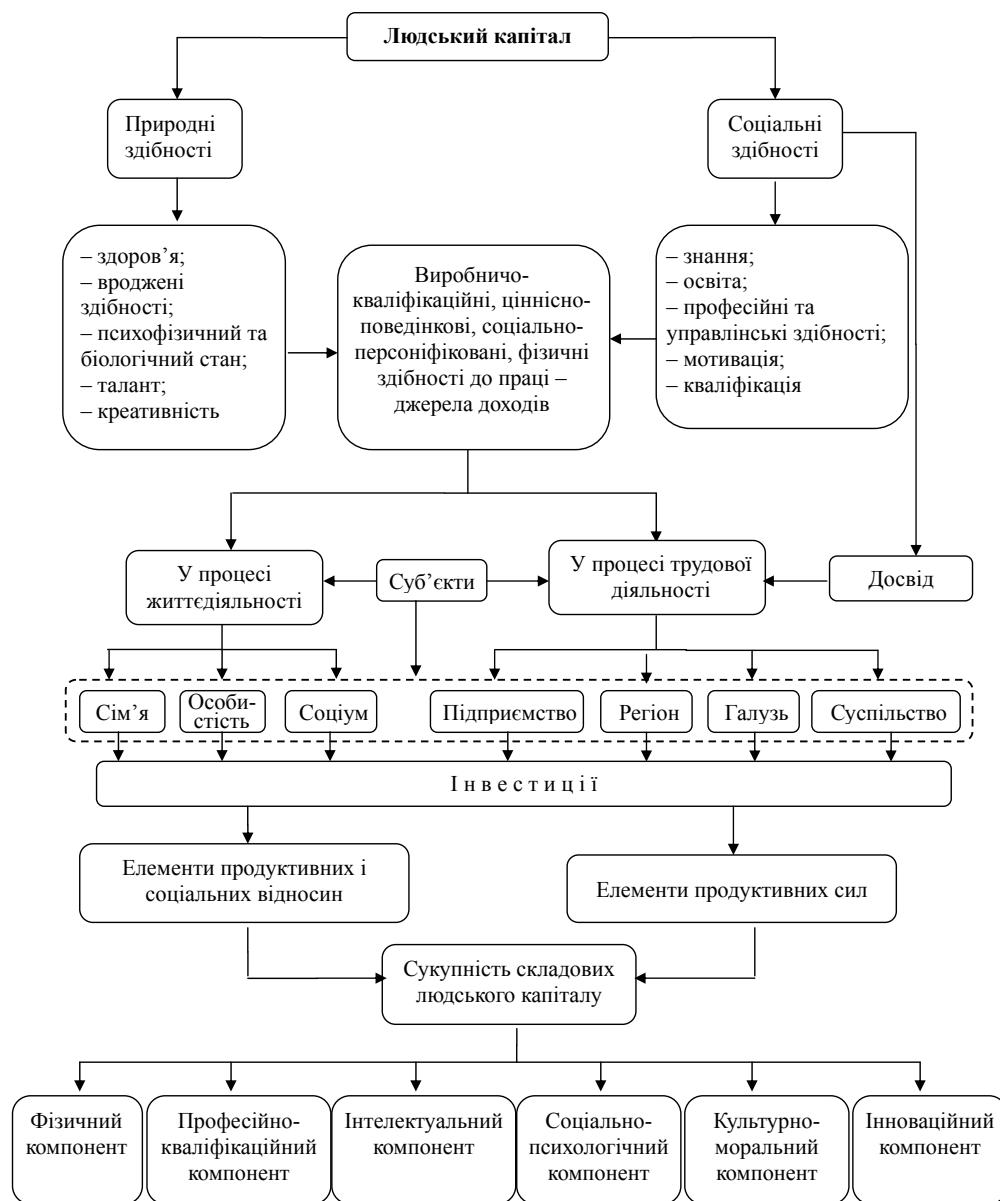


Рис. 1. Модель формування людського капіталу

ності працівника мають окремо визначені компоненти, які дані йому з народження або набуті в процесі трудової діяльності та протягом життя. Окремою складовою виділено досвід, який частково входить до набутих здібностей і набувається людиною тільки в процесі трудової діяльності, практики (наприклад та, яку проходять студенти у вищих навчальних закладах). Звичайно, доцільною є також і класифікація усіх здібностей і навичок людини за такою ознакою, як середовище, в якому вони зароджуються, формуються та розвиваються. Наприклад, у процесі життєдіяльності – це сім'я, сама людина, соціум, а на рівні трудової діяльності – підприємство, регіон, галузь, суспільство. Кожен з цих елементів певною мірою має безпосередній вплив на формування здібностей і навичок людини.

Надзвичайно важливим елементом формування та розвитку досліджуваної категорії є саме інвестиції. Кожен з вищеперелічених «творців» людського капіталу вкладає в індивіда певні матеріальні (оплата за навчання, витрати на охорону здоров'я, витрати на мобільність) та нематеріальні (затрати вільного часу, зміна звичного соціального оточення, перенапруження і стресові ситуації) інвестиції.

Завдяки всім переліченим видам інвестицій у людини формуються відповідні здібності та навички, наприклад у процесі життєдіяльності людина виховується, набуває певних моральних, духовних, етичних цінностей, а в процесі трудової діяльності – це кваліфікація, рівень компетенції тощо. Завершується модель формування вже окремими сформованими в кожній людині індивідуальними компонентами, які визначають рівень її людського капіталу. Людський капітал у всіх його компонентах – це результат процесу його формування та накопичення.

Висновки. Дослідивши зарубіжні та вітчизняні визначення людського капіталу, сформульоване авторське визначення, яке трактує цю категорію, як сукупність набутих та вроджених здібностей і навичок, що потребують вкладення різного роду інвестицій, внаслідок чого

вони приносять дохід, як їх власнику так і підприємству. Запропоноване визначення більш детально окреслив компонентні складові досліджуваної категорії, які є важливими при формуванні та оцінці людського капіталу.

На підставі проаналізованих визначень запропоновано авторські підходи до трактування людського капіталу, а саме: соціальний, соціально-природний, продуктивний підходи. Авторське визначення людського капіталу містить у собі всі 3 вищезапропоновані автором підходи, які повністю розкривають сутність досліджуваної категорії, на відміну від проаналізованих визначень, які можна віднести тільки до одного з підходів.

Також здійснено аналіз категорії «формування людського капіталу» та запропоновано власну модель формування у вигляді схеми. Сформовано кінцеві складові людського капіталу: фізичний компонент, професійно-кваліфікаційний, інтелектуальний, соціально-психологічний, культурно-моральний та інноваційний.

У подальшому наукові розробки мають бути спрямовані на дослідження теоретичних аспектів інвестицій у людський капітал, зокрема на машинобудівних підприємствах, та розгляд методологічних підходів до оцінки досліджуваної категорії.

Список використаних джерел

1. Schultz T. Capital Formation by Education / T. Schultz // *Journal of Political Economy*. – 1960. – V. 68, № 6. – P. 12–14.
2. Schultz T. Investing in People: The economic of Population Quality / T. Schultz. – Berkeley, Calif: University of California. – 1981. – P. 173.
3. Becker G.S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education / G.S. Becker. – New York: Columbia University Press. – 1964. – P. 187.
4. Becker G.S. Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis / G.S. Becker // *The Journal of Political Economy*. – 1962. – V. 70, № 5. – P. 9–49.

5. Weisbrod B.A. Investing in Human Capital / B.A. Weisbrod // *The Journal of Human Resources*. – 1966. – V. 1. – № 1. – P. 5–21.
6. Капелюшников Р.И. Экономический подход Гэри Беккера к человеческому поведению / Р.И. Капелюшников // США: экономика, политика, идеология. – 1993. – № 11. – С. 17–32.
7. Даньків Н.В. Компонентний аналіз підходів до розуміння «трудового потенціалу працівника» у вітчизняних джерелах / Н.В. Даньків // Науковий вісник Ужгородського університету. Серія «Економіка». – 2013. – № 3 (40). – С. 120–126.
8. Албакин Л.И. Экономическая безопасность России: угрозы и их отражение / Л.И. Албакин // Вопросы экономики. – 1994. – № 12. – С. 16–20.
9. Фишер С. Экономика: пер. с англ. со 2-го изд. / С. Фишер, Р. Дорнбуш, Р. Шмалензи. – М.: Дело ЛТД, 1995. – 864 с.
10. Brooking A. A taxonomy of intellectual capital and a methodology for auditing it / A. Brooking, E. Motta // 17th Annual National Business Conference. – Canada, Hamilton: McMaster University. – 1966. – P. 24–26.
11. Автономов В.С. Модель человека в экономической науке / В.С. Автономов. – СПб.: Экономическая школа, 1997. – 230 с.
12. Grantham C.E. A framework for the management of intellectual capital in the health care industry / C.E. Grantham, L.D. Nichols, M. Schonberner // *Journal of Health Care Finance*. – 1997. – V. 23, № 3. – P. 1–19.
13. Booth R. The measurement of intellectual capital / R. Booth // *Management Accounting*. – 1998. – V. 76, № 10. – P. 26–28.
14. Добрынин А. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования / А. Добрынин, С. Дятлов, Е. Цыренова. – СПб.: Наука, 1999. – 309 с.
15. Райзберг Б.А. Современный экономический словарь / Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовский, Е.Б. Стародубцева. – 2-е изд., испр. – М.: ИНФРА-М, 1999. – 479 с.
16. Bontis N. Managing organizational knowledge by diagnosing intellectual capital: framing and advancing the state of the field / N. Bontis // *Int. J. Technology Management*. – 1999. – V. 18, № 5–8. – P. 433–462.
17. Dzinkowski R. The measurement and management of intellectual capital: an introduction / R. Dzinkowski // *Management Accounting*. – 2000. – V. 78, № 2. – P. 32–36.
18. Baptiste I. Educating long wolves: pedagogical implications of human capital theory / I. Baptiste // *Adult Education Quarterly*. – 2001. – V. 51. – № 3. – P. 184–201.
19. Бутнік-Сіверський О.Б. Інтелектуальний капітал: теоретичний аспект / О.Б. Бутнік-Сіверський // Інтелектуальний капітал. – 2002. – № 1. – С. 16–27.
20. Davis H.D. Understanding human capital through multiple disciplines: the educational needs index / H.D. Davis, B.E. Noland // *Social Indicators Research*. – 2002. – Vol. 61. – P. 147–174.
21. Мясоедова Т.Г. Человеческий капитал и конкурентоспособность предприятия / Т.Г. Мясоедова // Менеджмент в России и за рубежом. – 2005. – № 3. – С. 29–38.
22. Економіка праці й соціально-трудова відносина: навч. посіб. / А.В. Мерзляк, Є.П. Михайлов, М.Х. Корецький, Г.О. Михайлова. – К.: Центр навчальної літератури, 2005. – 240 с.
23. Голованова Е.Н. Формирование модели эффективного использования инвестиций в человеческий капитал организаций: дис. ... канд. экон. наук: спец. 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством: (экономика труда)» / Е.Н. Голованова. – Нижний Новгород, 2008. – 131 с.
24. Кошулько О.П. Управління людським капіталом на підприємствах харчової промисловості: автореф. дис. ... канд. экон. наук: спец. 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами» / О.П. Кошулько. – К., 2008. – 22 с.
25. Прукінська Е.В. Походження, сутність і розвиток людського капіталу в

- умовах сучасних ринкових перетворень / Е.В. Прукінська, А.В. Переверзева // Актуальні проблеми економіки. – 2008. – № 1. – С. 196–202.
26. Владыкина Л.Б. Формирование конкурентоспособного человеческого капитала предприятия: дис. ... канд. экон. наук: спец. 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством: (экономика труда)» / Л.Б. Владыкина. – Челябинск, 2010. – 181 с.
27. Петухова Т.О. Оцінка людського капіталу підприємств залізничного транспорту: автореф. дис. ... канд. экон. наук: спец. 08.00.04 «Экономика та управління підприємствами» / Т.О. Петухова. – Харків, 2011. – 21 с.
28. Капелюшников Р.И. Сколько стоит человеческий капитал России? / Р.И. Капелюшников. – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2012. – 76 с.
29. Грузков И.В. Человеческий капитал как проблема российской экономической мысли [Электронный ресурс] / И.В. Грузков, В.Н. Грузков // Современные проблемы и пути их решения в науке, транспорте, производстве и образовании: науч.-практ. интернет-конференция, 18–27 дек. 2012 г. – Режим доступа: <http://www.sworld.com.ua/konfer29/1091.pdf>
30. Васильева Е.Н. Особенности формирования человеческого капитала в посткризисной экономике [Электронный ресурс] / Е.Н. Васильева. – Режим доступа: <http://www.dissertat.com/content/osobennosti-formirovaniya-chelovecheskogo-kapitala-v-postkrizisnoi-ekonomike>
31. Носкова К.А. Формирование, накопление и развитие человеческого капитала [Электронный ресурс] / К.А. Носкова. – Режим доступа: <http://human.snauka.ru/2013/05/3033>
32. Забровская О.В. Формирование и развитие человеческого капитала в регионе: институциональный подход [Электронный ресурс] / О.В. Забровская. – Режим доступа: <http://www.referun.com/n/formirovanie-i-razvitie-chelovecheskogo-kapitala-v-regione-institutsionalnyu-podhod>
33. U21 Ranking of National Higher Education Systems / R. Williams, G. Rassenfossé, P. Jensen, S. Marginson. – University of Melbourne, 2012. – P. 24–25.
34. Мочерний С.В. Економічний словник-довідник / С.В. Мочерний. – К.: Феміна, 1995. – 368 с.
35. Райзберг Б.А. Современный экономический словарь / Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовский, Е.Б. Стародубцева. – 2-е изд., испр. – М.: ИНФРА-М, 1999. – 479 с.
36. Куценко В.І. Людський капітал як фактор соціального захисту населення: проблеми зміцнення / В.І. Куценко, Г.І. Євтушенко // Зайнятість та ринок праці: наук. зб. – 1999. – № 10. – С. 136–145.
37. Hitt M.A. The essence of strategic leadership: managing human and social capital / M.A. Hitt, R.D. Ireland // Journal of Leadership & Organizational Studies. – 2002. – V. 9, No. 1. – P. 3–14.
38. Воронкова В.Г. Управління людськими ресурсами: філософські засади / В.Г. Воронкова, А.Г. Беліченко, О.М. Попов. – К.: ВД «Професіонал», 2006. – 576 с.
39. Економіка праці та соціально-трудові відносини / В.Я. Брич, О.П. Дяків, С.А. Надвиничний, В.М. Островерхов, Н.М. Слівінська, С.А. Прохоровська. – Тернопіль: Економічна думка, 2006. – 212 с.
40. Шевчук Л.Т. Втрати людського капіталу в Україні: понятійно-категорійний апарат і концептуальні положення / Л.Т. Шевчук // Соціально-економічні дослідження в перехідний період. – Львів: ІРДНАУ. – 2007. – Вип. 3 (65). – С. 9–27.
41. Потенціал України та його реалізація: аналітичний звіт Міжнародного центру перспективних досліджень / кер. проекту О. Романюк. – К.: Міжнар. центр персп. дослідж., 2008. – 55 с.
42. Концепція гуманітарного розвитку України (проект від 14.03.2008 р.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/Table/koncsep.htm>
43. Тугускина Г.Н. Человеческий капитал предприятия: теория, методология, оценка: дис. ... д-ра экон. наук: спец. 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством: (экономика труда)» / Г.Н. Тугускина. – М., 2011. – 339 с.

44. Королев В.Б. Человеческий капитал / В.Б. Королев // Журнал деловых людей «МОСТ». – 2003. – № 56. – С. 49–51.
45. Богиня Д.П. Основи економіки праці: навч. посіб. / Д.П. Богиня, О.А. Грішнова. – К.: Знання-прес, 2000. – 313 с.
46. Подшиваленко Д.В. Структура связей совокупного человеческого капитала в системе общественного воспроизводства: дис. ... канд. экон. наук: спец. 08.00.01 «Экономическая теория» / Д.В. Подшиваленко. – Ростов-на-Дону, 2003. – 173 с.
47. Лазоренко О. Модернізаторська еліта і розбудова громадянського суспільства / О. Лазоренко // Сучасність. – 2004. – № 2. – С. 54–58.
48. Brooking A. The management of intellectual capital / A. Brooking // Long Range Planning, – 1997. – V. 30, No. 3. – P. 364–365.
49. Гаврилишин Б.Д. Економічна енциклопедія: у 3 т. / гол. ред. Б.Д. Гаврилишин. – К.: Видавничий центр «Академія». – 2001. – Т. 2. – 848 с.
50. Капитализация предприятий: теория и практика: монография / под ред. И.П. Булеева и Н.Е. Брюховецкой. – Донецк: ДонУЭП, 2011. – 328 с.

Рассмотрены подходы к определению человеческого капитала предприятия в зарубежных и отечественных трудах ученых-экономистов. По результатам анализа представлено авторское видение и выделено компонентные составляющие человеческого капитала предприятия. На основе проведенного анализа определены качественные характеристики индивида, которые обеспечат рост дохода предприятия.

Ключевые слова: *человеческий капитал предприятия, доход, компонентные составляющие, качественные характеристики, работник.*

The article formed approaches to human capital enterprises in foreign and domestic writings of economists. Author's vision is presented and the component parts of the human capital are identified. The qualitative characteristics of the individual that will ensure revenue growth companies are determined.

Key words: *human capital of the enterprise, income, components, quality features, employee.*

Одержано 24.09.2013.