

<https://doi.org/10.31891/2307-5740-2024-326-35/2>

УДК 330.101.8

ТЕЛЬНОВ Анатолій

Хмельницький національний університет

<https://orcid.org/0000-0002-1859-106X>e-mail: tas201@ukr.net

ІНВЕСТИЦІЙНА ПІДТРИМКА ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В СИСТЕМІ HR-ІНЖИНІРИНГУ ЗА УМОВ ТРАНСФОРМАЦІЙНИХ ЗМІН

У статті обґрунтовано роль та значення людського капіталу в системі HR-інжинірингу підприємства за умов трансформаційних змін. Аргументовано необхідність інвестиційної підтримки людського капіталу в системі HR-інжинірингу. Узагальнено наукові підходи до інвестування в людський капітал. Виділено й обґрунтовано види інвестицій в людський капітал за напрямками інвестування. Визначено можливі результати та очікувані ефекти від інвестиційної підтримки людського капіталу.

Ключові слова: людський капітал, інвестиції, інвестиційна підтримка, система, соціальний капітал, HR-інжиніринг, трансформаційні зміни, цифрова економіка.

TELNOV Anatolii

Khmelnytskyi National University

INVESTMENT SUPPORT OF HUMAN CAPITAL IN THE HR ENGINEERING SYSTEM IN THE CONDITIONS OF TRANSFORMATIONAL CHANGES

Management practice in the era of digital technology development shows a change in traditional approaches to personnel management. Today, the use of HR engineering systems allows you to adapt the internal environment of the enterprise and its structure to perform new tasks in the field of personnel management.

The formation of human capital in wartime is an urgent problem that needs to be solved using sound scientific and methodological tools and from the standpoint of the systemic approach offered by HR engineering. Keywords: human capital, investments, investment support, system, HR engineering.

In modern conditions, active investment support for the development and maintenance of human capital is necessary, both at the level of individual employers and from the allocation of priority areas of state policy to increase investments in the formation of favorable conditions for improving the quality of human resources, accessibility and quality of medical care, the development of education, the implementation of cultural policy.

The purpose of the article is to summarize scientific approaches to investing in human capital under conditions of transformational change, to identify and justify their types by investment areas, and to determine possible results and expected effects from investment support for human capital.

There are many problematic issues that require more in-depth and well-founded research, taking into account the impact of a number of negative processes caused by martial law and the general economic development of Ukraine.

Keywords: human capital, investments, investment support, system, social capital, HR engineering, transformational change, digital economy.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ У ЗАГАЛЬНОМУ ВИГЛЯДІ ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОК ІЗ ВАЖЛИВИМИ НАУКОВИМИ ЧИ ПРАКТИЧНИМИ ЗАВДАННЯМ

Практика управління в епоху трансформаційних змін, розвитку цифрової економіки показує зміну традиційних підходів до управління персоналом. Сьогодні застосування систем HR-інжинірингу дозволяє адаптувати внутрішнє середовище підприємства та його структуру до виконання нових завдань у сфері управління персоналом, окреслених вимогами цифрової економіки.

Формування людського капіталу за умов трансформаційних змін, пов'язаних з військовими подіями, є нагальною проблемою, яка потребує вирішення із застосуванням обґрунтованого науково-методичного інструментарію та з позицій системного підходу, який пропонує HR-інжиніринг.

В сучасних умовах існує низка проблем, пов'язаних з наявним людським капіталом: певні соціально-економічні диспропорції, різка диференціація населення за рівнем доходів, низький рівень доходів високоосвічених фахівців, розрив у рівнях оплати праці працівників різного рівня кваліфікації й освіти, низькі рівні інвестування у розвиток персоналу, недостатнє фінансування державою сфери охорони здоров'я й освіти. Слід відмітити також проблему, пов'язану з інвестуванням вітчизняних підприємств у розвиток людського капіталу, особливо підвищення кваліфікації, вирішення соціальних проблем, мотивацію до праці. Зазначені проблеми негативно впливають на стан людського капіталу, що обумовлює тенденції до збільшення міграційних процесів, відтоку кваліфікованих працівників. В таких умовах необхідна активна інвестиційна підтримка розвитку й утримання людського капіталу, як на рівні окремих роботодавців, так і з боку виділення пріоритетних напрямів державної політики щодо збільшення інвестицій на формування сприятливих умов для підвищення якості людських ресурсів, доступності і якості медичного обслуговування, розвитку освіти, здійснення культурної політики тощо.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Роботи вітчизняних вчених, таких як: В.П. Антонюк, О.М. Бородіна, О.А. Грішнова, Т.А. Заяць, А.М. Колот, І.С. Кравченко, Е.М. Лібанова, Л.С. Лісогор, О.Ф. Новікова, В.А. Савченко, М.В. Семикіна, Л.В. Шаульська присвячені різним аспектам проблеми формування і розвитку людського капіталу. В цих роботах порушені питання, пов'язані з обґрунтуванням інвестиційних пріоритетів, розробкою класифікації інвестицій в людський капітал на різних рівнях його прояву, механізми залучення й ефективного використання іноземних інвестицій, пошук внутрішніх джерел для інвестування людського капіталу.

Теоретико-практичні питання HR-інжинірингу порушуються у працях таких вчених, як: Л.В. Балабанова, Т.В. Білорус, Р.П. Вдовиченко, С.В. Глівенко, В.М. Запыхляк, Л.І. Іванкіна, В.І. Кифяк, О.В. Крушельницька, В.В. Кондратьєв, А.В. Лобза, Л.О. Мажник, Д.П. Мельничук, М.М. Новікова, С.М. Сидорук, Ю.В. Чабан та ін.

Не зважаючи на значну кількість праць, присвячених проблемі людського капіталу в системі HR-інжинірингу, існує чимало проблемних питань, які потребують більш глибокого та обґрунтованого дослідження з урахуванням впливу низки негативних процесів, спричинених трансформаційними змінами та загальним економічним розвитком України.

ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ

Метою статті є узагальнення наукових підходів до інвестування в людський капітал за умов трансформаційних змін, виділення й обґрунтування їх видів за напрямками інвестування, визначення можливих результатів та очікуваних ефектів від інвестиційної підтримки людського капіталу.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

HR-інжиніринг розглядається як інноваційна технологія і методологія системного управління людським капіталом, що інтегрує персонал з організаційною структурою, бізнес-процесами, інформаційною системою та іншими підсистемами корпоративної архітектури організації [1].

HR-інжиніринг як системно-структурний підхід до формування людського капіталу ґрунтується на інтеграції нової концепції управління персоналом у бізнес-модель підприємства через побудову організаційної структури, оптимізацію бізнес-процесів, діджиталізацію діяльності та корпоративну культуру. Інжиніринг являє собою особливий вид діяльності, науково-технічний та інженерний підходи до втілення проектів, що має своєю кінцевою метою отримання оптимальних результатів від капіталовкладень чи інших витрат. Інжиніринг дозволяє довести нові наукові ідеї до практичного використання [2].

З цих позицій інвестиційна підтримка людського капіталу розглядається в системі методичних інструментів HR-інжиніринг. Методологічну основу HR-інжинірингу складають системний підхід, бізнес-інжиніринг, інформаційні та соціально-психологічні підходи, розвиток HR-аналітики. Реалізація системного підходу в межах HR-інжинірингу призводить до необхідності впровадження управлінських технологій нового покоління. До таких технологій належить інвестиційна підтримка людського капіталу.

Проблема формування людського капіталу набула актуальності в наукових дослідженнях у другій половині XX ст. в умовах дефіциту висококваліфікованих кадрів. Поняття «людський капітал» вперше ввів Т. Шульц. Він вважав, що інвестування в навчання і освіту підвищує рівень продуктивності праці.

Г. Беккер, Т. Шульц, К. Макконел, С. Брю є представниками інвестиційного підходу до трактування сутності поняття «людський капітал», відповідно до якого він розглядається як нематеріальний актив, який накопичується та примножується за рахунок інвестицій в освіту, мотивацію, охорону здоров'я, міграцію, відпочинок [3].

З теоретичної точки зору поняття людський капітал розглядається й аналізується за рівнями дослідження: сукупний людський капітал (макрорівень), людський капітал регіону і галузі (мезорівень), людський капітал підприємства (мікрорівень), приватний людський капітал (особистісний рівень).

Узагальнюючи наведені у літературі визначення, можна констатувати, що людський капітал являє собою сукупність якісних характеристик, які є взаємозв'язаними, взаємозалежними та взаємодіють між собою. У випадку, якщо ці характеристики розвиваються індивідом, застосовуються у трудовій діяльності і приносять дохід як самому індивіду, так і підприємству в цілому, тоді вони можуть стати людським капіталом та приносити різного роду ефекти. Тобто основною умовою людського капіталу є використання його якісних характеристик у процесі трудової діяльності.

Для того, щоб розвивати якісні характеристики людського капіталу, необхідна його активна інвестиційна підтримка. Сучасний інвестиційний підхід до змісту людського капіталу пропонує його визначення як сукупності сформованих і розвинутих внаслідок інвестицій здібностей, особистих рис і мотивацій індивіда; певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивації, що сформувався в результаті інвестицій і сприяє зростанню продуктивності людини та її заробітку [4]. З огляду на це виділяють ті види людського капіталу, які можна розвивати внаслідок інвестицій: індивідуальний людський капітал та капітал фірми.

До індивідуального людського капіталу відносять освітній капітал, капітал професійного навчання, капітал здоров'я, капітал мобільності інформаційний капітал, капітал родинного виховання, капітал

«trainability», інтелектуальний капітал, капітал культурного розвитку, капітал територіальної, професійної та соціальної мобільності, трудовий капітал. До людського капіталу фірми пропонують відносити: визнані активи індивідуального людського капіталу, організаційний капітал, структурний капітал, бренд-капітал, соціальний капітал.

Необхідність формування і розвитку людського капіталу обумовлює потребу в його інвестиційній підтримці. Інвестиції в людський являють собою витрати на формування, накопичення і відтворення людського капіталу.

Інвестиції в людський капітал мають певні відмінності від інших видів інвестицій:

- віддача від них залежить від терміну життя людини. Чим раніше здійснені інвестиції в людину, тим довше за інших рівних умов, вони даватимуть віддачу;
- інвестиційний період фізичного капіталу (в середньому 1,5-2 роки) значно коротший порівняно з людським капіталом;
- віддача від інвестицій у людський капітал залежить безпосередньо від терміну його використання, тобто визначається часом, що залишився до закінчення працездатного періоду життя людини;
- особливості у фізичному та моральному зношуванні людського капіталу визначаються мірою природного старіння людського організму та притаманних йому психофізіологічних функцій, а також економічним старінням внаслідок застарівання знань або відносного зменшення цінності здобутої колись освіти;
- вкладення в людський капітал дають значний за обсягом, тривалий за часом та інтегральний за характером економічний і соціальний ефекти.

Таким чином, інвестиції в людський капітал спрямовані на удосконалення можливостей людини, збагачення її особистісного людського капіталу і, як наслідок, зростання її доходів.

Згідно традиційної концепції інвестиційної підтримки людського капіталу передбачається спрямування фінансових інвестицій у вигляді підвищення заробітної плати, витрат на професійне навчання і розвиток персоналу, формування системи стимулювання, соціально-культурне забезпечення.

Для створення та відтворення людського капіталу здійснюються соціальні інвестиції. Соціальні інвестиції є способом реалізації корпоративної соціальної відповідальності за допомогою цільових програм, які відповідають потребам основних груп зацікавлених осіб [5]. У сучасних дослідженнях пропонується підхід до визначення соціальних інвестицій в контексті корпоративної соціальної відповідальності, які є компонентом інвестицій у людський капітал, а інвестиції в людський капітал, своєю чергою, – компонентами соціальних інвестицій загалом. Соціальні інвестиції на рівні підприємства спрямовані на підтримку високої мотивації персоналу до отримання нових знань, здобуття професійного досвіду та виробничих навичок, інноваційний розвиток.

Соціальні інвестиції дозволяють реалізувати конкретні соціальні програми підприємства. До них відносяться інвестиції в об'єкти муніципальної інфраструктури, медицини, освіти, культури. Строк їхньої окупності значно довший, а чиста наведена вартість – нижча і віддача від них виражається не тільки в грошовому еквіваленті. Ефект може бути у вигляді зміцнення довіри і створення позитивного іміджу компанії серед представників співтовариства, куди були спрямовані інвестиції [5].

Н.Г. Панченко до соціальних інвестицій на мікрорівні відносить ті види інвестицій, які спрямовані на підвищення добробуту персоналу, матеріальну допомогу працівникам, їх фізичний і духовний розвиток, безпеку і охорону здоров'я, інтелектуальний розвиток [6]. При цьому зазначається, що ефект від реалізації соціального інвестування досягається, насамперед, нефінансовий – соціальний, маркетинговий, організаційний, екологічний тощо.

Сучасні науковці акцентують увагу на поширенні непродуктивних форм людського капіталу в умовах трансформаційних змін, які призводять до його фіктивізації і набувають глобального масштабу. За визначенням Грішнєвої О.А. фіктивний людський капітал є сформованим і накопиченим людиною в результаті непродуктивних та протиправних інвестицій (або деформований в результаті тривалого невикористання) певний запас фіктивних характеристик здоров'я, знань, навичок, здібностей, який цілеспрямовано використовується цією людиною в соціально-трудових відносинах, не сприяє зростанню продуктивності праці, але при цьому впливає на зростання доходів свого власника, зменшуючи можливий прибуток підприємства та національний дохід [7]. Фіктивний людський капітал створюється шляхом перетворення реального людського капіталу на фіктивний у результаті тривалого невикористання або цілеспрямованих деформацій.

В аналітичній доповіді О. Піщуліна визначено дві непродуктивні форми людського капіталу [8]:

- негативний або деструктивний, що формується на базі негативних рис менталітету, низької культури населення, негативних традицій державного устрою, нерозвиненості громадянського суспільства, псевдоосвіти, псевдовиховання, псевдокультури;
- пасивний, споживацький, який не схильний до інноваційних процесів. Це низькоконкурентоспроможний та некреативний людський капітал будь-якого рівня.

До осіб деструктивного виду людського капіталу відносять некомпетентних керівників, фахівців, науковців, діяльність яких завдає шкоди економіці та суспільству. Він має прояв у накопиченні негативного індивідуального людського капіталу, що призводить до збитків, неконкурентоспроможності продукції і

послуг. В результаті інвестицій у зазначені непродуктивні форми людського капіталу вони виявляються низькоефективними. Прикладом таких інвестицій можуть бути інвестиції, пов'язані з корупцією, непрофесійністю, помилковою або неоптимальною ідеологією тощо: вкладання коштів у неефективні проекти, не здатних до навчання людей, у неефективний освітній процес.

У науковій літературі існує багато видів класифікацій інвестицій в людський капітал. В результаті проведених досліджень і на основі узагальнень напрацьовань науковців у сфері інвестування в людський капітал у статті запропоновано класифікацію видів інвестицій в людський капітал з очікуваними результатами від цих інвестицій (рис. 1).



Рис. 1. Інвестиції в людський капітал за напрямками інвестування

Джерело: узагальнено на основі [4, 9-11]

Інвестиції в медичне обслуговування та охорону здоров'я сприятимуть збільшенню тривалості збереженню працездатності людини за рахунок зменшення захворюваності, підвищенню продуктивності праці. Показники здоров'я людини залежать від якості медичного обслуговування, послуг охорони здоров'я. Інвестиції в охорону здоров'я дозволяють покращити якість надання медичних послуг у лікарнях, модернізувати відділення екстреної допомоги, покращити якість підготовки та перепідготовки лікарів.

Вагомою статтею витрат є витрати на освіту та професійну підготовку, оскільки саме вони є спеціалізованим видом діяльності щодо формування знань, умінь та навичок. Сукупність знань, накопиченого досвіду, трудових навичок, умінь формують інтелектуальний капітал людини.

Інвестиції у фундаментальні наукові розробки активізують процес створення інновацій, на основі яких створюються нові технології виробництва товарів, а сам персонал здобуває нові інноваційні здібності та уміння.

Інвестиції в культурний розвиток спрямовані на духовне збагачення людини (відвідування місць відпочинку, туризм, придбання літератури з питань етичної поведінки, відвідування курсів етикету тощо) [12]. Культурний розвиток дозволяє формувати у людини сукупність моральних стереотипів поведінки, правил, методів і способів досягнення поставлених цілей. Даний вид інвестицій передбачає витрати на формування культури поведінки, культури праці, ділової культури, культури бізнесу тощо.

Серед витрат на культуру особливо актуальним видом витрат за умов посилення процесів цифровізації є витрати на інформаційну культуру, а саме на пошук економічно значущої із різних сфер людської діяльності, дослідження інформаційного середовища, набуття навичок орієнтуватися в інформаційних потоках. Інформаційна культура сьогодні вважається складником професійної культури, без якої неможливе становлення висококваліфікованого фахівця.

Соціальна допомога передбачає виплати для найбільш незахищених верств населення, сприяє покращенню соціальних послуг, охоплення більшої аудиторії соціальною допомогою для захисту від фінансових труднощів.

Перелічені види інвестицій дозволяють формувати розвинений соціальний капітал підприємства, сприяють соціальній стабільності, підвищують рівень соціальної відповідальності бізнесу тощо. Соціальний капітал можна розглядати як сукупність знань, умінь та навичок, загальнокультурних, національних, духовних і ментальних традицій, ідеологічних доктрин мотивацій людини і життєвого досвіду, що визнаються суспільством соціально цінними. Соціальний капітал є важливим фактором, який впливає на використання людського капіталу. Він реалізується на основі взаємодії, норм та довіри в межах певних соціальних організацій.

Поняття «соціальний капітал» відображає неформальні взаємовідносини, що дозволяють людям діяти колективно, дозволяє розвивати і зберігати стійкі соціальні зв'язки. За визначенням Ф. Фукуями соціальний капітал є культурним ресурсом, спроможністю людей співпрацювати між собою в межах організації чи групи, використовуючи неформальні правила та норми, з метою реалізації спільних інтересів [13]. Такі відносини формують довіру, а розвиток у колективі взаємної довіри сприяє зростанню соціального капіталу.

Витрати, пов'язані з мотивацією персоналу до підвищення якості праці посилюють значення внутрішніх стимулів до праці, таких як: формування ціннісних установок, можливість самореалізації, задоволення від успіхів у роботі, підвищення трудової активності і організованості.

Сучасні трансформаційні зміни, за яких зростає використання цифрових технологій у різних сферах діяльності людей, характеризують перехід до «цифрової економіки». Цифровізація є динамічним процесом, при якому змінюються цілі й завдання трансформації різних соціально-економічних систем, до яких належить і людський капітал.

Процес цифровізації господарства відбувається у всіх секторах національної економіки, включаючи енергетику, промисловість, будівництво, транспорт, зв'язок, агропромисловий комплекс, освіту, медицину тощо [14]. Цифровізацію необхідно розглядати як інструмент підвищення якості життя людей і вирішення комплексу соціальних проблем. Слід додати, що цифровізація повинна забезпечувати кожному громадянину рівний доступ до послуг, інформації та знань, що надаються на основі інформаційно-комунікаційних та цифрових технологій.

В основі цифрових технологій лежить обробка інформації. Важливим напрямом інвестиційної підтримки в умовах поширення цифрової економіки є витрати на розвиток цифрової грамотності, оволодіння навичками діджиталізації, пошук економічно значимої інформації. При цьому відбувається процес перетворення інформації у корисні знання і формується інформаційний капітал.

Цифрова компетентність означає впевнене, критичне та відповідальне використання цифрових технологій для навчання, роботи та участі у суспільному житті. Вона передбачає наявність відповідних знань, навичок та світогляду, зокрема: інформаційну грамотність; здатність сприймати дані, здійснювати комунікації та співпрацю з іншими учасниками суспільних процесів, можливість створювати цифровий контент (включаючи програмування); організацію безпеки (включаючи цифрове благополуччя та вирішення проблем кібербезпеки) [14].

Мобільність як характеристика людського капіталу виражає здатністю індивіда якісно вдосконалюватись, засвоювати нові знання, адаптуватись до нових умов функціонування та змін

соціального статусу, професійної належності, місця проживання. З економічної точки зору поняття «мобільність» розглядається як можливість удосконалення професійно-кваліфікаційного складу працівників тощо.

В умовах динамічних змін мобільність розглядається з позицій системного підходу, не обмежуючись лише механічним рухом, як здатність і готовність працівника до певних якісних змін у житті. З'являються нові поняття, які характеризують різні види мобільності людини. Так, інтелектуальна мобільність являє собою здатність збирати, аналізувати та використовувати потоки інформації. Соціальна мобільність характеризує здатність людини адаптуватися в соціальному середовищі, змінювати його, ефективно встановлювати особистісні, культурні й ділові контакти в мікро- та макросоціумі, проявляти свою соціальну компетентність. Професійна мобільність характеризує схильність людини до опанування певною професією та виконання виробничих функцій з урахуванням специфіки діяльності підприємства. Адаптаційна мобільність передбачає здатність працівника до адаптації і особливостей конкретної професії, специфіки діяльності підприємства, нового колективу. Особливістю цього виду мобільності є здатність людини до швидкого влиття у нове соціально-професійного оточення (колектив). Мобільність є запорукою забезпечення конкурентоспроможності носія людського капіталу. Перераховані види мобільності впливають на нагромадження людського капіталу та ефективність використання людського капіталу.

ВИСНОВКИ З ДАНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ І ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ РОЗВІДОК У ДАНОМУ НАПРЯМІ

Формуванню людського капіталу в Україні перешкоджає низький рівень життя та охорони здоров'я, відсутність взаємозв'язку між якістю робочої сили та оплатою праці, невідповідність кількісних показників освіченості населення якісним, повільні темпи адаптації ринку праці до змін економічної кон'юнктури. Такі тенденції не сприяють розвитку людського капіталу та його відновленню у повоєнний період.

В умовах розвитку процесів глобалізації, поширенню інформаційного простору та цифровізації усіх сфер діяльності система HR-інжинірингу дозволяє забезпечити процес формування та відновлення людського капіталу. Людський капітал як сукупність якісних характеристик становить активний об'єкт інвестування із застосуванням таких технологій, які дають змогу найкраще реалізувати можливості і здібності працівників та максимально задоволити їх очікування і потреби. Використання методики HR-інжинірингу в інвестиційній підтримці людського капіталу дозволить забезпечити виконання нових функцій, відповідальності, принципів комунікації на основі системного підходу, а також реалізацію процесного підходу у бізнес-процеси.

Література

1. Лобза А.В. Запровадження HR-інжинірингу на сучасному підприємстві як інноваційний шлях розвитку / А.В. Лобза, Ю.В. Чабан // Молодий вчений. – 2019. – № 1 (65). – С. 228-232. DOI: <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2019-1-65-52>
2. Кифяк В.І. Інструменти hr-інжинірингу в управлінні організаціями / В.І. Кифяк, В.М. Запихляк // Ефективна економіка. – 2021. – № 10. – URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/>
3. Артеменко Л.Б. Людський капітал: наукові підходи та стан формування в Україні. Галицький економічний вісник. – 2016. – Т. 50. – № 1. – С. 22–31. <https://molodyivchenyi.ua/index.php/journal/article/view/1875>
4. Яценко О.М. Інвестиції в людський капітал як ефективна стратегія сучасних компаній лідерів // О.М. Яценко, П.М. Горбунов // Вісник НТУ «ХПІ». – 2018. – № 48 (1324). – С. 16-20.
5. Мельничук Л.С. Сутність та значення соціальних інвестицій / Л.М. Мельничук // Глобальні та національні проблеми економіки. – 2016. – Вип. 11. – С. 434-437.
6. Панченко Н.Г. Соціальні інвестиції як провідний інструмент корпоративної соціальної відповідальності / Н.Г. Панченко // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2018. – №63. – С. 241-247.
7. Грішнова О.А. Фіктивний людський капітал: сутність, характерні особливості, чинники формування / О. А. Грішнова, О. Г. Брінцева // Демографія та соціальна економіка. – 2015. – № 1. – С. 90-101.
8. Розвиток людського капіталу на шляху до якісних реформ. Аналітична доповідь. кер. проекту О. Піщуліна. – Центр Разумкова. – В-во «Заповіт», 2018. – 368 с. [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://razumkov.org.ua/uploads/article/2018_LUD_KAPITAL.pdf
9. Бенько Н.М. Взаємозв'язок структури людського капіталу та інвестицій у людський капітал / Н.М. Бенько // Бізнес Інформ. – 2020. – № 10. – С. 96-104. DOI: 10.32983/2222-4459-2020-10-96-104
10. Жуков С.А. Людський капітал в економічній системі сучасного суспільства: механізм формування, інвестиції та перспективи розвитку в Україні / С.А. Жуков, В.В. Зеліч, С.Ю. Сойма // Вісник економічної науки України. – 2019. – № 2 (37). – С. 105-109. DOI: 10.37405/1729-7206.2019.2(37).105-109.
11. Бикова А.Л. Інвестування в людський капітал у військовий період / А.Л. Бикова, Л.І. Чабан, А.П. Алексєєв // Економіка та суспільство. – 2023. – Вип. 54. – DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-54-74>

12. Сахненко О.І. Основні види інвестицій в людський капітал / О.І. Сахненко // [Ефективна економіка](http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2015_10_94). – 2015. – № 10. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2015_10_94
13. Ревко А.М. Соціальний капітал як детермінанта розвитку громади та соціального підприємництва в умовах сучасних викликів / А.М. Ревко // Економіка та суспільство. – 2022. – Вип. 43. – <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1743/1679>
14. Мельник Л.Г. Цифровізація економічних систем та людський капітал: підприємство, регіон, народне господарство / Л.Г. Мельник, О.І. Карінцева, О.В. Кубатко, І.М. Сотник, Ю.М. Завдов'єва // Механізм регулювання економіки. – 2020. – № 2. – С. 9-28.

References

1. Lobza A.V. Zaprovdzhennia HR-inzhynirynhu na suchasnomu pidpriemstvi yak innovatsiinyi shliakh rozvytku / A.V. Lobza, Yu.V. Chaban // Molodyi vchenyi. – 2019. – № 1 (65). – С. 228-232. DOI: <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2019-1-65-52>
2. Kyfiak V.I. Instrumenty hr-inzhynirynhu v upravlinni orhanizatsiiamy / V.I. Kyfiak, V.M. Zapukhliak // Efektyvna ekonomika. – 2021. – № 10. – URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/>
3. Artemenko L.B. Liudskiy kapital: naukovy pidkhody ta stan formuvannia v Ukraini. Halytskyi ekonomichnyi visnyk. – 2016. – Т. 50. – № 1. – С. 22–31. <https://molodyivchenyi.ua/index.php/journal/article/view/1875>
4. Yatsenko O.M. Investytsii v liudskiy kapital yak efektyvna stratehiia suchasnykh kompanii lideriv // O.M. Yatsenko, P.M. Horbunov // Visnyk NTU «KhPI». – 2018. – № 48 (1324). – С. 16-20.
5. Melnychuk L.S. Sutnist ta znachennia sotsialnykh investytsii / L.M. Melnychuk // Hlobalni ta natsionalni problemy ekonomiky. – 2016. – Vyp. 11. – С. 434-437.
6. Panchenko N.H. Sotsialni investytsii yak providnyi instrument korporativnoi sotsialnoi vidpovidalnosti / N.H. Panchenko // Visnyk ekonomiky transportu i promyslovosti. – 2018. – №63. – С. 241-247.
7. Hrishnova O.A. Fiktyvnyi liudskiy kapital: sutnist, kharakterni osoblyvosti, chynnyky formuvannia / O. A. Hrishnova, O. H. Brintseva // Demohrafiia ta sotsialna ekonomika. – 2015. – № 1. – С. 90-101.
8. Rozvytok liudskoho kapitalu na shliakhu do yakisnykh reform. Analitychna dopovid. ker. proektu O. Pishchulina. – Tsentr Razumkova. – V-vo «Zapovit», 2018. – 368 s. [Elektronnyi resurs]. Rezhym dostupu: http://razumkov.org.ua/uploads/article/2018_LUD_KAPITAL.pdf
9. Benko N.M. Vzaiemozviazok struktury liudskoho kapitalu ta investytsii u liudskiy kapital / N.M. Benko // Biznes Inform. – 2020. – № 10. – С. 96-104. DOI: 10.32983/2222-4459-2020-10-96-104
10. Zhukov S.A. Liudskiy kapital v ekonomichnii systemi suchasnoho suspilstva: mekhanizm formuvannia, investytsii ta perspektyvy rozvytku v Ukraini / S.A. Zhukov, V.V. Zelich, S.Iu. Soima // Visnyk ekonomichnoi nauky Ukrainy. – 2019. – № 2 (37). – С. 105-109. DOI: 10.37405/1729-7206.2019.2(37).105-109.
11. Bykova A.L. Investuvannia v liudskiy kapital u viiskovy period / A.L. Bykova, L.I. Chaban, A.P. Aleksieiev // Ekonomika ta suspilstvo. – 2023. – Vyp. 54. – DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-54-74>
12. Sakhnenko O.I. Osnovni vydy investytsii v liudskiy kapital / O.I. Sakhnenko // Efektyvna ekonomika. – 2015. – № 10. – Rezhym dostupu: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2015_10_94
13. Revko A.M. Sotsialnyi kapital yak determinanta rozvytku hromady ta sotsialnoho pidpriemnytstva v umovakh suchasnykh vyklykiv / A.M. Revko // Ekonomika ta suspilstvo. – 2022. – Vyp. 43. – <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1743/1679>
14. Melnyk L.H. Tsyfrovizatsiia ekonomichnykh system ta liudskiy kapital: pidpriemstvo, rehion, narodne hospodarstvo / L.H. Melnyk, O.I. Karintseva, O.V. Kubatko, I.M. Sotnyk, Yu.M. Zavdovieva // Mekhanizm rehuliuвання ekonomiky. – 2020. – № 2. – С. 9-28.