

Шевченко Д.В.,
аспірант* кафедри міжнародних економічних відносин,
Хмельницький національний університет

Інвестиції в людський капітал як фактор підвищення конкурентних переваг економіки

Shevchenko D.V.,
postgraduate student at the department of
international economic relations,
Khmelnytsky National University

INVESTMENTS IN HUMAN CAPITAL AS A FACTOR OF INCREASING THE COMPETITIVE ADVANTAGES OF THE ECONOMY

Постановка проблеми. Формування людського капіталу здійснюється через інвестування в людину та її знання. У загальному розумінні всі види вкладень у людину, що можуть бути оцінені в грошовій або іншій формі і мають доцільний характер, тобто сприяють зростанню продуктивності й підвищенню персоніфікованих доходів людини, – це інвестиції в людський капітал. Затрати, які сприяють підвищенню продуктивності праці, можна розглядати як інвестиції в такому розумінні; поточні затрати здійснюються з тим розрахунком, що вони будуть багаторазово компенсовані значно вищим потоком прибутків у майбутньому, тому що якісний розвиток людського капіталу є основою зростання національної економіки та зміцнення конкурентних позицій України у світі.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теорія людського капіталу започаткована у 50-60-х роках ХХ століття в США зарубіжними вченими Т. Шульцом, Г. Беккером, Х. Боуеном, Ф. Махлупом, Дж. Мінцером, Й. Бен-Поретом, М. Блаугом, Е. Лезером, Р. Лейардом, Дж. Псахаропулосом, Ш. Розеном, Ф. Уелчом. Вагомий внесок у дослідження питання людського капіталу здійснили вітчизняні науковці: О. І. Амоша, Д. П. Богиня, В. Я. Брич, О. Г. Булавка, О. А. Грішнова, О. Д. Гудзинський, Б. М. Данилишин, І. І. Кичко, В. І. Куценко, Е. М. Лібанова, Д. П. Мельничук, Е. В. Прушківська, О. В. Стефанишин, Н. В. Ушенко, О. І. Цимбал, Д. Г. Шушпанов, В. В. Юрчишин, К. І. Якуба та ін.

Основним положенням вказаної теорії стало твердження, що особливою формою людського капіталу виступають індивідуальні характеристики людини, розвиток її здібностей, набуття знань та навичок. Їх використання у процесі праці сприяє збільшенню прибутків.

Виявилось цілком можливо розширювати трактування людського капіталу як через поглиблення розуміння продуктивності, чинників і наслідків її зростання, так і на основі уточнення тих якостей і властивостей особи, які прямо або побічно сприяють зростанню продуктивних сил (і тим самим забезпечують максимізацію доходу людини). Усе це – не що інше, як розширення уявлень про внутрішню структуру людського капіталу. Проте й тут слід дотримуватися особливої обережності і не змішувати людський капітал з іншими феноменами, зокрема з «людським потенціалом». Навіть автори, що залишаються у рамках неокласичного економічного підходу до людини, намагаються розмежовувати останні. «Поняття людського потенціалу, – стверджують Ю. В. Єрмаков і В. Ю. Пашкус, – припускає наявність комплексу нереалізованих можливостей людини, які можуть стати запорукою його ефективного вкладу в конкурентоспроможність організації і розвиток національної економіки» [1]. Загалом, незважаючи на визначення головних особливостей формування, розвитку людського капіталу та наявність праць з даного питання, проблематика подальшого наукового пошуку залишається відкритою і вимагає поглибленого дослідження.

Постановка завдання. Мета статті полягає у дослідженні методичних засад формування та розвитку якісних характеристик людського капіталу в Україні та впливу інвестицій на даний процес.

Виклад основного матеріалу дослідження. На наш погляд, генезис, політико-економічний зміст, функціональне призначення і сфери можливого застосування економічної категорії «людський капітал» розкривають наступні дефініції. «Людський капітал – це економічна категорія, яка характеризує сукупність сформованих і розвинутих унаслідок інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивацій індивідів, що перебувають у їхній власності, використовуються в економічній діяльності, сприяють зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливають на зростання доходів (заробітків) свого власника та національного доходу» [2, с. 16]. «Людський капітал

* Науковий керівник: Васильківський Д.М. – д-р екон. наук, професор

– це накопичений людиною в результаті цілеспрямованих власних і суспільних інвестицій природний та набутий творчий потенціал у вигляді спроможності до праці, запасу здоров'я, знань, навичок, кваліфікації, духовності, мотивацій, креативності і мобільності, які при використанні сприяють підвищенню продуктивності праці й конкурентоспроможності людини на ринку праці, забезпечуючи підвищення матеріального та морального задоволення індивідуума» [3, с. 42]. Людський капітал – це такі якісні риси працівника, як рівень освіти, професійної підготовки, умінь та навичок, мотивації та мобільності, а також стан здоров'я, які він використовує у своїй трудовій діяльності та які забезпечують працівникові можливість отримати дохід, вищий за дохід від простої праці. Людський капітал є основою спроможності працівника до інноваційної діяльності [4, с. 186].

Погоджуємося з висловлюванням Н. М. Бенько, що посилення уваги до людського капіталу пов'язано, перш за все, з розробкою теорії людського капіталу, яка засвідчує переорієнтацію економічної науки з проблем використання трудових ресурсів на проблеми створення якісно нової робочої сили, що виступає у формі людського капіталу. Поняття людського капіталу засвідчує не лише вирішальну роль людини в соціально-економічній системі суспільства, але й необхідність інвестування в людину. Отже, людський розвиток має забезпечити реалізацію потенціалу кожного людського життя як потенційного людського капіталу, що забезпечить економічний результат [5, с. 96-97].

Тобто, спостерігається можливість перетікання людського капіталу з однієї форми в іншу, що зумовлює необхідність пошуку відповідних ознак та методів виокремлення його багатограних різновидів в процесі дослідження.

Т. А. Фонарьова стверджує: «Категорія людського капіталу є багатограним поняттям, однак в економічному сенсі це насамперед реальне джерело коштів, які можуть бути безпосередньо інвестовані у розвиток конкретної людини або групи (команди, колективу, нації тощо). В інших же аспектах (культурному, соціальному) людський капітал виступає в неявній вартісній формі і його кількісні виміри можуть бути досліджені на основі спеціалізованих методик» [6].

Роль людського капіталу на сучасному етапі важко переоцінити. З плином часу значно посилюються тенденції до зростання освітнього рівня найманих працівників, що призводить до корінних змін структури виробництва у зв'язку з включенням в неї зростаючої кількості працівників інтелектуальної сфери. Виходячи з цих об'єктивних тенденцій, у складі базових потреб найманих працівників все більшу роль починають відігравати соціальна і духовна складові.

З поступовим переходом до інноваційної постіндустріальної економіки роль людини в ній істотно виросла у зв'язку з тим фактом, що інтелектуальна праця стала переважати у сфері виробництва. Така праця оформилася у вигляді усвідомленої діяльності людини по виробництву, розвитку, збереженню, засвоєнню, поширенню знань, а також їх практичному застосуванню. В результаті протікання таких процесів знання стають головною виробничою силою в суспільстві і його ключовим ресурсом. П. Друкер відмічає, що нині знання відіграють велику роль, ніж традиційні чинники виробництва (земля, капітал, праця) [7].

Основним чинником розвитку людського капіталу є інвестиції в нього (рис. 1), ефективність яких слід оцінювати з позиції наявного в даний час рівня добробуту. У свою чергу, віддача від подібних вкладень може бути як прямою, так і непрямою.

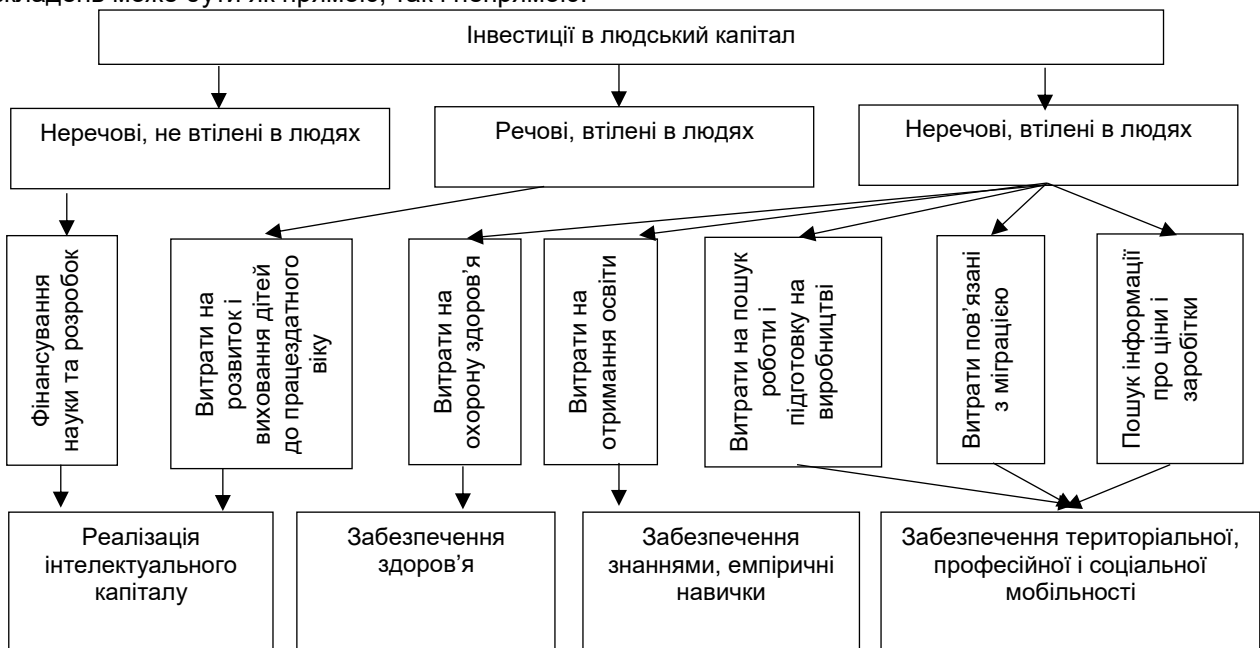


Рис. 1. Інвестиції в людський капітал

Джерело: розроблено автором

Зокрема, до прямих вкладень в людський капітал можна віднести оплату вартості навчання, придбання необхідних посібників для навчання, а до непрямих відносяться втрачені виходи, які припадають на період здобуття освіти. До прямих віддач від вкладень у формування ефективного людського капіталу справедливо відносити збільшення рівня оплати праці, а до непрямих – більш високий соціальний статус разом з перспективою кар'єрного зростання в осяжному майбутньому.

До інвестицій в національний людський капітал слід віднести, в першу чергу, фінансування освіти, прикладних досліджень і науки. У свою чергу, індивід реалізує освоєння частини наукових знань через процеси навчання і підвищення своєї кваліфікації. У зв'язку з таким виділенням витрати на доступ до баз наукових даних, придбання наукової літератури, конвертацію наукових результатів в інтелектуальний капітал також слід відносити до інвестицій в людський капітал. Витрати, які спрямовуються на забезпечення мобільності працівника відбивають поточні витрати на стимулювання працездатності, при цьому вони повинні відшкодовуватися повною мірою за рахунок амортизаційних відрахувань по нематеріальних активах [2].

Необхідно зазначити, що науково-культурні, морально-ідеологічні та інформаційно-світоглядні ресурси виступають головними інструментами для дії на суспільство в цілому, що дає можливість управляти його існуванням, а також формувати людський капітал як ключовий цивілізаційний ресурс держави, що забезпечує конкурентоспроможність усіх виробничих, сировинних, фінансових і адміністративних ресурсів. Виходячи з цього, можна сказати, що розвиток людського капіталу нині бачиться одним з пріоритетних стратегічних напрямів модернізації економічних і суспільних процесів.

Людський капітал формується і розвивається від народження до кінця життя і включає: навчання в сім'ї; шкільна освіта; професійна освіта; вища освіта; підвищення кваліфікації на виробництві; перепідготовку на курсах підвищення кваліфікації; інформаційне навчання; участь в дослідженнях, інноваційних і творчих групах.

Цінність людського капіталу полягає не лише в професійних навичках і теоретичних знаннях, необхідних для здійснення професійної діяльності, а і в пізнанні законів природи, рівні суспільної свідомості, творчої активності, здібності до взаємодії з оточуючими людьми [8].

У сучасних умовах конкурентні переваги економіки і можливості її модернізації значною мірою визначаються накопиченим і реалізованим людським капіталом. Людський капітал має значення і потрібний кожній людині, підприємству і суспільству в цілому. Існує загальна зацікавленість у формуванні, накопиченні і збагаченні людського капіталу, тобто у його відтворенні.

Людський капітал, як і інші види капіталу, схильний до зносу з часом. Знос людського капіталу пов'язаний з проблемами із здоров'ям, застарілістю знань, втратою здібностей і навичок, що виникають з часом. У зв'язку з об'єктивною присутністю даних тенденцій повинно мати місце не лише формування, але також й відтворення людського капіталу. В цілях ефективного відтворення людського капіталу, спрямованого на формування його кількісних і якісних характеристик, потрібне вкладення коштів в інформаційне забезпечення працюючих громадян, в підвищення їх кваліфікації в умовах змін, що відбуваються, в науці і техніці, а також інвестування в зміст праці і в забезпечення мобільності у випадках структурних змін зайнятості [9].

Розгляд проблем відтворення людського капіталу ґрунтується на використанні специфічних методологічних принципів, до яких відносяться передусім наступні:

1) людський капітал існує і відтворюється як капітал і як робоча сила одночасно, а його відтворення є безперервним;

2) процес відтворення людського капіталу включає стадії формування (виробництва), розподілу, обміну, споживання;

3) для відтворення людського капіталу необхідним є трансформація певної частини створеного продукту в інвестиційні ресурси, що направляються на відтворення структурних елементів людського капіталу;

4) відтворення людського капіталу буває трьох видів: звужене або деградує, просте і розширене або інноваційне;

5) рух людського капіталу характеризується інвестиційним періодом, пов'язаним з формуванням основи людського капіталу, і періодом активної трудової діяльності (сам процес відтворення), що характеризується безпосередньою участю людського капіталу в процесі суспільного виробництва.

Просте відтворення людського капіталу пов'язане з відтворенням і підтримкою людського капіталу в необхідному об'ємі і відповідно до існуючих вимог до його якості. Звужене відтворення людського капіталу характерне для господарської діяльності сучасної України, що безпосереднім чином пов'язано з поступовою деградацією як кількісних, так і якісних, характеристик людського капіталу. Є підстави стверджувати, що процеси формування і відтворення людського капіталу в Україні не підкріплюється розвитком речового капіталу. Розрив в розвитку між речовим і людським капіталами повинен долатися не в останню чергу за рахунок активного накопичення речового капіталу. Проте в українській практиці має місце процес абсолютно протилежний, що полягає в приведенні людського капіталу у відповідність із станом речового капіталу. Результатом такого підходу у вирішенні позначеної проблеми є відтворювальний колапс.

Відтворення людського капіталу, виступаючи самостійною економічною категорією, характеризує сукупність специфічних соціально-економічних відносин, що виникають у зв'язку з формуванням, збереженням і вдосконаленням людського капіталу, зокрема, умінь, навичок, знань, та індивідуальних здібностей людини, а також його фізичного, інтелектуального і творчого потенціалу. При цьому об'єктом цих відносин є процеси відновлення і збереження необхідного рівня працездатності індивіда, його меншої сприйнятливості до захворювань, створення умов для його культурного і фізичного розвитку, вдосконалення інтелектуальних і навичок, накопичення знань, а також формування уміння їх застосовувати в господарській діяльності, що знаходить своє відображення в кожній людині і є невід'ємними від нього.

Досліджуючи проблематику процесів відтворення людського капіталу, не можна не зупинитися на об'єктивних функціях, властивих даному процесу:

1) економічна функція забезпечує прискорені темпи економічного зростання, а також приріст національного багатства держави, виражені в прирості доходів людини для існування в якості суб'єкта людського капіталу;

2) стимулююча функція сприяє забезпеченню приросту прибутку за рахунок створення і використання систем знань і ґрунтованих на них стосунків, що, у свою чергу, забезпечують ефективну виробничу діяльність;

3) інноваційна функція сприяє розвитку науково-технічного прогресу, оскільки людський капітал розглядається в якості головного джерела новацій;

4) соціальна функція сприяє розвитку особистості людини, що сприяє підвищенню соціального статусу людини;

5) інвестиційна функція припускає інвестування в людський капітал, що сприяє його розширеному відтворенню. Вкладення коштів в людський капітал дає можливості для отримання більш високого доходу в майбутньому як для кожного індивіда, так і для інших потенційних інвесторів;

6) креативна функція сприяє вираженню автономності і реалізації інтелектуальних і творчих можливостей індивіда.

На якість людського капіталу країни, що забезпечує стійке економічне зростання, вирішальний вплив робить якість освіти і сучасний стан науки. Окрім нього, визначальним чинником відтворення людського капіталу є й система охорони здоров'я, що має вплив на здоров'я нації, а, отже, і на якість людського капіталу.

Досвід реформ в Україні показує, що зростання інвестицій, які направляються у відтворення людського капіталу, не завжди дає однозначно позитивну віддачу. Зокрема, прикладом того можуть служити низька народжуваність і висока смертність в Україні. Зараз сумарний коефіцієнт народжуваності дорівнює 1,23, а для простого відтворення людського капіталу, тобто простого заміщення поколінь, потрібні приблизно 2,6 народження на одну подружню пару (половина подружніх пар в країні повинна мати не менше 2–3 дітей).

Україна займає 107 місце за показником тривалості життя у світі, при цьому з 70-х років минулого століття намітилися несприятливі тенденції в плані зниження тривалості життя, особливо у чоловіків. Деякі ознаки поліпшення цієї ситуації позначилися в 80-і роки, пов'язані з розвитком тенденцій незначного зростання очікуваної тривалості життя, що отримали значніше посилення в період 1985–1987 рр. (чималу роль в цьому проведення антиалкогольної кампанії). Вже до 1988 р. знову поновилося різке падіння тривалості життя, що тривало більше 7 років і досягнуло найбільшої глибини в 1993–1994 рр. Період з 1995 р. по 1998 р. позначився черговим поворотом у бік зростання тривалості життя. Так, до початку 1998 р. очікувана тривалість життя жінок збільшилася на 2,1 року, а чоловіків – на 3,6. Початок 2000-х років пов'язаний з деяким зниженням очікуваної тривалості життя як чоловіків, так і жінок (у жінок вона знаходиться на рівні динаміки цього показника середини 80-х років, а у чоловіків зовсім не досягла цього рівня), яка була скоригована після 2010 р. до рівня середини 90-х років (табл. 1) [10].

Таблиця 1

Тривалість життя населення України, років

Роки	Усе населення	Чоловіки	Жінки
1996	67,08	61,52	72,80
1998	68,50	63,17	73,84
2000	67,72	62,10	73,53
2006	68,10	62,38	74,06
2010	70,44	65,28	75,50
2020	71,76	66,69	76,72

Джерело: сформовано автором за даними [10]

Основна частина зниження тривалості життя пов'язана із зростанням смертності. Найбільш поширеною є смертність у чоловіків у віці 25–40 років, тобто в період найбільшої працездатності. Також найвищі темпи зростання смертності в Україні пов'язані з такими причинами, як травми і отруєння, а також нещасні випадки (у тому числі отруєння алкоголем збільшилося в 2,7 раза, а самогубств – в 1,6 раза), інфекційні і паразитарні хвороби – в 1,7 раза, хвороби органів травлення – в 1,8 раза [10].

Досить висока смертність в нашій країні пов'язана з рядом причин, проте ключовим з них багато дослідників рахують обмеженість фінансування системи охорони здоров'я. Так, в розвиток здоров'я вкладається не більше 3% ВВП, за деякими оцінками ще менше.

В протилежність цьому, в США частка витрат на охорону здоров'я складає 14% ВВП, а у ряді європейських державах цей показник коливається від 8–10% [10]. Якщо не змінити ситуацію на краще, то подібного роду економія на системі охорони здоров'я може стати причиною колосальних демографічних втрат, що, у свою чергу, здатне спричинити значний економічний збиток, пов'язаний з втраченою вагомою частиною людських ресурсів.

Ще однією причиною неефективного відтворення людського капіталу в нашій країні є відсутність дієвого ринкового механізму в частині професійної підготовки людини. Так, вкладаючи кошти в підвищення кваліфікації і здобуття освіти, люди прагнуть орієнтуватися на ті спеціальності, які нині затребувані бізнесом, а, отже, й приносять доходи. Проте впродовж 5–7 років така ситуація на ринку праці може істотно змінитися. Надлишок раніше престижних фахівців може надалі створити умови для виникнення проблем з їх працевлаштуванням. Навіть зараз є деякі проблеми з працевлаштуванням випускників ЗВО за спеціальностями, пов'язаних з економічною спрямованістю і галуззю права, і тільки від 30 до 50% фахівців, які тільки закінчили заклади вищої освіти, можуть без зусиль знайти вільні вакансії в цих сферах діяльності.

Переходячи до творчих здібностей людини, які вважаються, на відміну від інших ресурсів, умовно невичерпними, необхідно констатувати той факт, що в економічному розвитку і підвищенні якості життя максимальних успіхів домагаються лише ті країни, де є кращі умови для реалізації цих характеристик. Це особливо торкається сфери наукоємних і високотехнологічних виробництв, а також освоєння прогресивніших промислових технологій. На думку І. І. Кичко та М. А. Горбаченко, інновації в системі управління персоналом вимагають від організації змін у різних аспектах: у навчанні та підготовці; у системі найму; у технологіях матеріального та технічного забезпечення, у соціальній підтримці [11, с. 9].

Для досягнення пріоритетної цілі – сталого розвитку людського капіталу в Україні – передбачено низку трансформацій у ключових соціальних сферах:

- забезпечення рівного доступу громадян до якісних медичних послуг шляхом створення нової організації системи охорони здоров'я, що базується на засадах медичного страхування, реформування та вдосконалення медичної допомоги;

- перетворення української освіти на інноваційне середовище, в якому учні й студенти набуватимуть ключових компетентностей, необхідних для успішного життя у сучасному світі, а науковці матимуть усі необхідні можливості та ресурси для своєї роботи;

- запровадження чесних та справедливих пенсійних виплат, де значний розрив між спеціальними та звичайними пенсіями усунуто, а громадяни, які протягом свого трудового життя сплачували внески, не приховуючи доходів, отримують гідні компенсації;

- поліпшення ефективності соціальної підтримки населення, що дасть можливість надавати допомогу тим, хто потребує її найбільше, захистити малозабезпечені верстви населення та підтримати їх у процесі соціальної інтеграції [12].

Не вирішено ключові завдання та проблеми забезпечення розвитку людського капіталу в регіональному розрізі: «Проведення в країні економічних перетворень призвело до зростання ролі регіонів у всіх сферах життя суспільства. При цьому їх функціонування обумовлює необхідність формування ефективної системи управління, здатної реалізовувати соціально-економічну політику в умовах ринку» [13, с. 98]. Тому актуальною на перспективу є проблема розробки теоретико-методологічних засад створення системи стратегічного управління інвестування людського капіталу.

Отже, недостатня увага до інвестиційного забезпечення розвитку людського капіталу призводить до значних суспільних витрат, завдає збитків добробуту людей, обмежує можливості соціально-економічного зростання територіальних громад та країни в цілому. Без інвестиційних вкладень у збереження життя та здоров'я громадян, підвищення рівня освіти та ефективної підтримки науковців, зростання пенсій та забезпечення комплексного соціального захисту своїх громадян неможливо забезпечити потужний економічний розвиток країни.

Висновки з проведеного дослідження. Інноваційна діяльність безпосереднім чином переплітається з отриманням нового продукту, який створюється на основі наукових розробок і досліджень, і це визначає по більшій мірі науково-технічний прогрес, а, отже, і конкурентоспроможність держави. Гідний зміст праці працівників, зайнятих в подібних сферах, характеризується значно великою часткою творчих функцій, що покладаються на них, ґрунтованих на передових знаннях, більш високій кваліфікації, автономності і мотивованості до пошуку нових і нестандартних рішень. Вищесказане дозволяє розглядати «відтворення людського капіталу» як систему економічних відносин по формуванню (виробництву), розподілу, обміну і використанню

(споживанню) людського капіталу в процесі суспільного виробництва, діалектично обумовлених, з одного боку, рівнем розвитку продуктивних сил, який найнаочніше виявляється в розвитку суспільного розподілу праці, та, з іншого боку, змістом суспільних форм привласнення результатів праці.

Література

1. Ермаков Ю. В., Пашкус В. Ю. Человеческий капитал и ключевые компетенции ВУЗа. *Проблемы современной экономики*. 2008. № 1(25). С. 353-355.
2. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. Київ : «Знання, КОО», 2001. 254 с.
3. Риковська О. В. Людський капітал сільської місцевості: сучасний стан, напрями якісного вдосконалення. *Економіка розвитку*. 2012. № 4(64). С. 40-45.
4. Людський капітал регіонів України в контексті інноваційного розвитку : монографія / В. П. Антонюк, О. І. Амоша, Л. Г. Мельцер та ін. Донецьк : НАН України, Ін-т економіки пром-сті, 2011. 308 с.
5. Бенко Н. М. Взаємозв'язок структури людського капіталу та інвестицій у людський капітал. *БІЗНЕСІНФОРМ*. 2020. № 10. С. 96-104.
6. Фонарьова Т. А. Людський капітал як економічний, культурний і соціальний феномен. *Економіка та суспільство*. 2017. № 9. URL: https://economyandsociety.in.ua/journals/9_ukr/162.pdf (дата звернення: 15.03.2021).
7. Друкер П. Енциклопедія менеджменту. Київ : Вільямс, 2013. 409 с.
8. Верхоглядова Н. І. Роль людського капіталу в процесі формування соціально-орієнтованої ринкової економіки. *Економіка та держава*. 2006. № 11. С. 81-83.
9. Марущак Н. П. Стратегія інноваційно-інвестиційного розвитку держави та її вплив на людський капітал. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2006. № 5. Т. 2(84). С. 64-70.
10. Демографічний паспорт території / Державна служба статистики України. URL: http://database.ukrcensus.gov.ua/Mult/Dialog/staffile1_c_files/pasport1.htm (дата звернення: 15.03.2021).
11. Кичко І., Горбаченко М. Інновації в управлінні персоналом та сучасний ринок праці: аспекти взаємодії. *Проблеми і перспективи економіки та управління*. 2017. № 1. С. 7-14.
12. Розвиток людського капіталу. Урядовий портал. URL: <https://www.kmu.gov.ua/diyalnist/reformi/rozvitok-lyudskogo-kapitalu> (дата звернення: 19.06.2021).
13. Пуцентейло П. Р., Гуменюк О. О. Формування програми стратегії управління економічним розвитком регіону. *Сталий розвиток економіки*. 2018. № 1(38). С. 98-106.

References

1. Ermakov, Yu.V. and Pashkus, V.Yu. (2008), "Human capital and key competencies of the university", *Problemy sovremennoy ekonomiki*, no. 1(25), pp. 353-355.
2. Hrishnova, O.A. (2001), *Liudskiy kapital: formuvannia v systemi osvity i profesiinoi pidhotovky* [Human capital: formation in the system of education and training], "Znannia, KOO", Kyiv, Ukraine, 254 p.
3. Rykovska, O.V. (2012), "Human capital of rural areas: current state, areas of quality improvement", *Ekonomika rozvytku*, no. 4(64), pp. 40-45.
4. Antoniuk, V.P., Amosha, O.I., Meltser, L.H. et al. (2011), *Liudskiy kapital rehioniv Ukrainy v konteksti innovatsiinoho rozvytku* [Human capital of the regions of Ukraine in the context of innovation development], monograph, In-t ekonomiky prom-sti, NAN Ukrainy, Donetsk, Ukraine, 308 p.
5. Benko, N.M. (2020), "Relationship between human capital structure and investment in human capital", *BIZNESINFORM*, no. 10, pp. 96-104.
6. Fonarova, T.A. (2017), "Human capital as an economic, cultural and social phenomenon", *Ekonomika ta suspilstvo*, no. 9, available at: https://economyandsociety.in.ua/journals/9_ukr/162.pdf (access date March 15, 2021).
7. Druker, P. (2013), *Entsyklopediia menedzhmentu* [Encyclopedia of Management], Viliams, Kyiv, Ukraine, 409 p.
8. Verkhohliadova, N.I. (2006), "The role of human capital in the formation of a socially oriented market economy", *Ekonomika ta derzhava*, no. 11, pp. 81-83.
9. Marushchak, N.P. (2006), "Strategy of innovation and investment development of the state and its impact on human capital", *Visnyk Khmelnytskoho natsionalnoho universytetu*, no. 5, Vol. 2(84), pp. 64-70.
10. State Statistics Service of Ukraine (2020), "Demographic passport of the territory", available at: http://database.ukrcensus.gov.ua/Mult/Dialog/staffile1_c_files/pasport1.htm (access date March 15, 2021).
11. Kychko, I. and Horbachenko, M. (2017), "Innovations in personnel management and the modern labor market: aspects of interaction", *Problemy i perspektyvy ekonomiky ta upravlinnia*, no. 1, pp. 7-14.
12. "Human capital development. Government portal", available at: <https://www.kmu.gov.ua/diyalnist/reformi/rozvitok-lyudskogo-kapitalu> (access date June 19, 2021).
13. Putsenteilo, P.R. and Humeniuk, O.O. (2018), "Formation of the program of strategy of management of economic development of the region", *Stalyi rozvytok ekonomiky*, no. 1(38), pp. 98-106.