

мы корпоративного управления: институциональный аспект // О. В. Шевченко / Научные труды ДонНТУ. Серия: экономическая. – Выпуск 103-4. – 2006. – С.29-33.

11.Федулова Л.І. Інституційні особливості сучасної корпорації. // Научные труды ДонНТУ: Серия экономическая. – Выпуск 103-2. – 2006. – С.130-135.

12.Adolf Berle, Gardiner Means. The Modern Corporation and Private Property. – The MacMillan Company, NY, 1932. – 380 p.

13.Bowen H. R. Social Responsibilities of the Businessman. Harper & Row: N. Y. 1953.

14.Carroll A. B. Corporate social responsibility: Evolution of definitional construct. Business and Society 1999.38 (3), pp. 268-295.

15.Dahl R.A. Power. / International encyclopedia of the social of the social sciences. – New York, NY.: Macmillan and Free Press. – 1968, Vol. 12, pp.405–15.

16.Davis K. (1960): Can business afford to ignore social responsibilities? California Management Review, 2 (3): 1960. - Vol.2, pp.70–76.

17.Freeman R.E. Strategic Management: A

stakeholder approach. Boston: Pitman, 1984, 276 p.

18.Jensen M., Meckling W. Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure. - JFE, vol., 1976 № 3 (4). – P.305–360.

19.La Porta R., F. Lopez-de-Silanes, A. Shleifer, R.Vishny: Law and Finance.- In: Journal of Political Economy, Dec. 1998, Vol. 106, N 6, pp. 1113-1155.

20.Means G. C., The corporate revolution in America, N. Y., 1962, p. 50-51; Means G. C. Pricing power and the public interest, N. Y., 1962.

21.Mitchell R.K., AgleB.R., Wood D.J. Toward a Theory // Academy of Stakeholder Identification and Saliency.1997.Vol.24.N4. pp. 853-886.

22.Stigler George J. & Friedland Claire, 1983. The Literature of Economics: The Case of Berle and Means, «Journal of Law & Economics, University of Chicago Press», vol. 26(2), pages 237-68, June.

Статья поступила в редакцию 19.06.2009

**О.В. ЗАХАРОВА, к.е.н., докторант,
ДВНЗ „Донецкий национальный технический университет”**

ІНСТИТУЦІЙНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ПРОЦЕСУ ІНВЕСТУВАННЯ У ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ

Ефективність діяльності будь-яких суб'єктів господарювання залежить від впливу багатьох чинників, серед яких одним з найважливіших в останні роки є людський чинник, дієвість якого, в свою чергу, визначається обсягом витрат роботодавця на персонал. Політика формування цієї складової загальних витрат підприємства залежить від обраної стратегії економічного розвитку. Так, якщо підприємство прагне у короткостроковому періоді максимізувати прибуток шляхом мінімізації всіх складових виробничих витрат, то витрати на персонал будуть також скорочені як один із елементів собівартості. В цьому випадку існує висока ймовірність зниження попиту на продукцію в наслідок погіршення її якості. Якщо економічна політика підприємства націлена на отримання стабільного за обсягом прибутку протягом довгострокового періоду, то доцільним є використання важелів, впровадження яких створює умови до підвищення конкурентоспроможності продукції та ефективності ви-

робництва. До складу таких важелів, наряду з оновленням та модернізацією основних засобів, розширенням номенклатури продукції та удосконаленням діючої технології, важливе місце займає розвиток персоналу. Проте досягти продуктивного розвитку персоналу можливо лише шляхом постійного інвестування достатнього обсягу коштів у спеціальні програми та заходи, спрямовані на перспективний розвиток та навчання працівників. Розглядаючи персонал як найбільш цінний та перспективний ресурс підприємства необхідно дотримуватися принципового положення, згідно якого результатом інвестування має бути одержання бажаного результату у вигляді нових навичок та здібностей працівників у поточному часі або довгостроковій перспективі при одночасному зростанні індивідуальної мотивації до постійного саморозвитку за умов оптимізації витрат за обсягом і часом.

© О.В. Захарова, 2009

Останні дослідження російських і українських науковців стосуються різних аспектів інвестування у персонал. Так В.С. Гойло, Р.І. Капелюшников, В.П. Корчагін, та В.І. Марцинкевич досліджували проблеми відтворення продуктивних здібностей людини та реабілітації людського капіталу, у тому числі і за рахунок інвестування [1, 2, 3, 4]. О.І. Добринін та С.О. Дятлов визначають особливості формування, оцінки та ефективності використання людського капіталу в транзитивній економіці [5]. Д.П. Богиня та М.В. Семикіна розглядають мотиваційні аспекти інвестування в розвиток людського капіталу як один з чинників збільшення конкурентоспроможності робочої сили [6, 7]. В.П. Антонюк, О.А. Грішнова, А.С. Криклій, В.А. Савченко та С.В. Шекшня визначають процеси формування, оцінки та розвитку людського капіталу в системі освіти і професійної підготовки [8, 9, 10, 11, 12]. М.І. Долішній та С.М. Злупко досліджують регіональні аспекти людського і трудового потенціалу, зайнятості і ринку праці [13, 14]. В.Л. Іноземцев та А.М. Колот досліджують сутність та склад інтелектуального капіталу та здійснюють його структурне та функціональне співставлення з людським капіталом [15, 16].

Саме завдяки розробкам цих дослідників інвестиції у професійну освіту та розвиток людського капіталу почали розглядатися як не менш важливе джерело економічного зростання, ніж капітальні вкладення у оновлення основного капіталу та технологічний розвиток виробництва. Проте, не зважаючи на високий рівень актуальності та наукової затребуваності даної теми досліджень, на сьогодні відсутнє чітке визначення сутності та складових інвестування у людський капітал, що стримує розвиток методологічних основ оцінки ефективності інвестиційних процесів у розвиток персоналу підприємства.

Метою роботи є обґрунтування складових процесу інвестування у людський капітал та визначення їх комплексного впливу на кінцеві результати діяльності будь-якого суб'єкта господарювання.

На думку К.Р. Макконелла, С.Л. Брю та О.А. Гріш нової, існують три основні види інвестицій в людський капітал: витрати на освіту, витрати на охорону здоров'я та витрати на мобільність [9, с.31; 17, с.556]. Тобто, завдяки інвестуванню створюються умови для формування високоефективної робочої сили, забезпечення її продуктивної працездатності та пошуку гідного місця праці, що є відповідним

досягнутому людиною рівню досвіду. Таку класифікацію витрат розділяє А.М. Колот, який до складу інвестування у людину відносить „витрати на освіту, підготовку робочої сили на виробництві, на охорону здоров'я, інші складові” [16, с.8].

Російські науковці Д.О. Ярова та М.В. Артамонова на підставі аналізу інвестиційної активності провідних російських та зарубіжних підприємств у складі інвестицій у людський капітал виділяють три основні складові: інвестиції в освіту, тобто „можливості навчання та росту співробітників”, інвестиції у охорону здоров'я – „медична страховка, оплата харчування та лікарняних, страхування життя та членство у спортивних клубах” та забезпечення мотивації персоналу [18, с.915-916]. В якості третьої складової, на думку авторів, мотивація була обрана саме тому, що від того, наскільки працівник є орієнтованим на досягнення більш високих результатів залежить не лише результативність його праці, але і загальна ефективність діяльності підприємства.

Аналогічної думки дотримується і Г.Т. Пальчевич. Водночас замість витрат на мобільність або мотивацію він пропонує використовувати „витрати на поліпшення житлових умов та середовища проживання” [19, с.281]. Однак, така точка зору є помилковою і відповідно до переліку МОП та згідно визначення сутності інвестування у персонал, означена складова належить до складу витрат підприємства на персонал та за критерієм результативності і очікуваної окупності не повинна включатися до складу інвестицій у персонал.

Сутність інвестицій в людський капітал багатьма науковцями розглядається на різних рівнях. Так, на національному рівні до складу інвестицій у людський капітал Ю.Ю. Д'яченко відносить „освіту, навчання персоналу, міграцію, інформаційний пошук, народження та виховання дітей” [20, с.189]. Проте І.М. Новак на тому ж рівні під формами інвестування у людський капітал розуміє „освіту, професійну підготовку, медичне обслуговування, формування національних культурних і духовних цінностей” [21, с.84-85]. Ці визначення містять як спільні складові інвестицій, які є загальноприйнятими, так і специфічні, розгляд яких є дискусійним.

На корпоративному рівні до складу інвестицій у персонал І.М. Новак відносить витрати на „підвищення кваліфікації працівників, медичне обстеження, оплату медичних та інших соціальних послуг, зокрема з добровіль-

ного страхування, витрати на охорону праці, благодійну допомогу та ін.” [21, с.84-85]. Підхід Т.М. Кір'яна та Ю.М. Кулікова до визначення напрямків інвестування у персонал полягає у тому, що інвестиції у персонал „обумовлюють нагромадження професійного досвіду, збереження здоров'я, географічну мобільність, пошук інформації” [22, с.182].

Проте, найбільш повно складові інвестування у персонал характеризує О.С. Соколова, яка крім освіти, охорони здоров'я та пошуку інформації відзначає також такі види інвестицій, як „підготовка на виробництві”, „наукові розробки та розвиток інтелекту”, „міграція”, „мотивація”, а також „екологія та здоровий образ життя” [23, с.271]. За визначенням Л.Ш. Сулейманової до складу інвестицій у людський капітал, крім перелічених складових, слід також віднести витрати на культуру та дозвілля [24, с.70]. З врахуванням основної мети інвестування деякі вказані складові не можуть вважатися інвестиціями і не супроводжуються одержанням запланованого корисного результату.

Існують і інші дослідження, автори яких більш детально конкретизують певні напрямки інвестування у персонал. Так за думкою О. Суворової напрямки інвестування у освіту та розвиток особистісних якостей працівників можуть бути класифіковані на такі складові: навчання за продуктом; розвиток ділових якостей та навичок співробітників; функціонально-виробниче навчання та розвиток лідерських якостей працівників [25]. Узагальнюючи існуючі наукові погляди на склад та напрямки інвестування у персонал, доцільним є визначення основних напрямків, а саме:

- освіта;
- професійний розвиток та перепідготовка;
- інноваційна та творча діяльність;
- охорона здоров'я;
- мобільність та полівалентність;
- мотивація розвитку.

Вказані напрямки відрізняються між собою характером впливу на результат діяльності працівників і кінцевий результат підприємства. Так, в результаті інвестування в освіту, професійний розвиток та перепідготовку працівників, їх інноваційну та творчу діяльність підприємство отримує прямий економічний результат, який, за більшістю випадків, підлягає кількісній оцінці. Розглядаючи такі напрямки інвестування, як охорона здоров'я, мобільність та полівалентність, мотивація розвитку

персоналу, підприємство опосередковано може досягти економічного результату, однак результативність інвестування цих напрямків має вірогідний характер. Тому ці напрямки мають непрямий вплив на економічний результат і, як свідчить досвід роботи підприємств, інвестування по вказаних напрямках здійснюється вкрай рідко.

Інвестування у людський капітал є складним та багатоетапним процесом, який починається не з моменту працевлаштування працівника на певне підприємство, а з його народження. Виходячи з цього, на різних етапах життя людини інвестування її навчання та розвитку може здійснюватися послідовно або паралельно із залученням різних інституційних джерел. Так, в якості інвесторів у персонал можуть виступати такі суб'єкти:

– держава, яка здійснює соціальні заходи щодо захисту населення та соціальні трансфери, професійну освіту молоді, професійну перепідготовку безробітних, формування та підтримки стабільного та функціонального фізичного і духовного стану людини, а також пільгове оподаткування;

– підприємство, основними функціями якого є професійна підготовка, підвищення кваліфікації, перепідготовка, розвиток персоналу, здійснення профілактичних заходів з охорони здоров'я та праці, соціальне страхування;

– працівники та члени їх родин, які здійснюють фінансування за власні кошти освіти, придбання учбової літератури, оздоровчих заходів та занять спортом;

– міжнародні організації, зарубіжні та приватні інвестори, фонди, які шляхом фінансування спеціальних програм або безпосередньо окремих осіб здійснюють фінансування наукових, освітніх та оздоровчих проектів, підтримку обдарованої молоді та висококваліфікованих науковців.

Розглянуті джерела інвестування за окремими суб'єктами містять основні загальні напрямки, що найчастіше мають місце у практиці інвестування, та в конкретних умовах їх перелік може бути доповнено та конкретизовано. Найбільш важливими та результативними із розглянутих вище джерел є кошти держави, підприємств та власні кошти людини, які в сукупності дозволяють сформуванню високопродуктивний та якісний людський капітал. Водночас інтенсивність його формування в багатьох випадках залежить від конкретного часу і умов інвестування.

Розглядаючи процеси інвестування інституційними суб'єктами господарювання в людський капітал, доцільним є також визначення професійного та життєвого етапу, на якому в момент інвестування знаходиться працівник. Така необхідність викликана важливістю врахування двох чинників: об'єктивного – визначення потреб підприємства щодо розвитку конкретного працівника і рівня ефективності здійснених інвестицій, та суб'єктивного – виявлення наявності прагнення працівника щодо особистого професійного розвитку. Так, Л.М. Кольцова, В.В. Кольцова та А.Б. Марко, досліджуючи етапи життєвого циклу працівника, вказують на наявність чотирьох взаємопов'язаних зон його професійного становлення: зона професійного росту, зона професійної реалізації, зона професійного вигорання та зона професійної стагнації [26]. В основу розробки даної класифікації авторами було покладено принцип поступової узагальненої зміни професійного рівня працівника протягом всього трудового життя поза залежністю від приналежності до будь-якого підприємства. Існують також інші інтерпретації визначення стадій життєвого циклу працівника за різними ознаками. У відповідності до зміни сприйняття працівником іміджу підприємства виділяють такі стадії життєвого циклу працівника: первісне уявлення про підприємство, перше враження, суб'єктивне представлення про підприємство та усталене уявлення про підприємство [27, с.28]. Проте така класифікація стадій життєвого циклу працівника навпаки не дозволяє визначити яким чином трансформується відношення працівника до певного підприємства в залежності від зміни його якісних професійно-кваліфікаційних характеристик. Разом з тим існуючі класифікації стадій життєвого циклу не дозволяють встановити наявності залежності між обсягом здійснених інвестицій у розвиток людського капіталу та компетентністю працівника.

В умовах діяльності будь-якого суб'єкта господарювання для визначення ефективності інвестування у людський капітал з врахуванням обґрунтованого рівня потреби щодо розвитку персоналу та бажання працівників щодо власного професійно-кваліфікаційного зростання пропонується весь життєвий цикл працівника розглядати у вигляді п'яти послідовних стадій: трудова адаптація, професійне зростання, накопичення професійного досвіду, професійна реалізація та скорочення професій-

ної реалізації, рис.1.

Кожен працівник з моменту прийняття на підприємство послідовно проходить всі стадії життєвого циклу. Швидкість та тривалість проходження кожної стадії залежить як від особистих якостей та професійних устремлінь самого працівника, так і від дії інших чинників. Поступове проходження працівником перших чотирьох стадій життєвого циклу супроводжується повільним або навіть стрибкоподібним зростанням рівня заробітної плати, що перш за все пов'язано із наявністю якісних змін у професійно-кваліфікаційному рівні працівника та високою економічною віддачею від його праці. Така динаміка заробітної плати може супроводжуватися не тільки професійним, а також і кар'єрним зростанням працівника в межах даного підприємства.

На стадії життєвого циклу, пов'язаної із трудовою адаптацією працівника на певному підприємстві, безпосередньо відбувається його адаптація до нових умов виробництва та колективу. В цей період середньостатистичний працівник прагне до скорішого професійного розвитку та має високий рівень мотивації до кар'єрного зростання, проте ще не знає, яким шляхом можливо це реалізувати на даному підприємстві.

Протягом стадії професійного зростання працівник вже чітко усвідомлює не тільки своє ставлення до професійного розвитку, але і впевнено знає яким чином його можливо реалізувати в разі наявності особистого бажання. В цей період професійний рівень працівника стрімко зростає, і інвестування дозволяє не тільки прискорити його зростання, а також посилити мотивацію працівника до якісного виконання своїх професійних обов'язків. Інвестування у людський капітал на даному етапі створює умови для реальної окупності обсягів вкладених коштів як на даній, так і на подальших стадіях життєвого циклу.

Стадія накопичення професійного досвіду працівника є найбільш важливою як для нього особисто, так і для підприємства. Прагнення працівника до власного професійного зростання досягає свого максимального рівня при практично повному використанні всіх можливих шляхів його досягнення. Здійснені на даному та попередньому етапах інвестиції у розвиток працівника починають позитивно впливати на загальні результати діяльності підприємства.

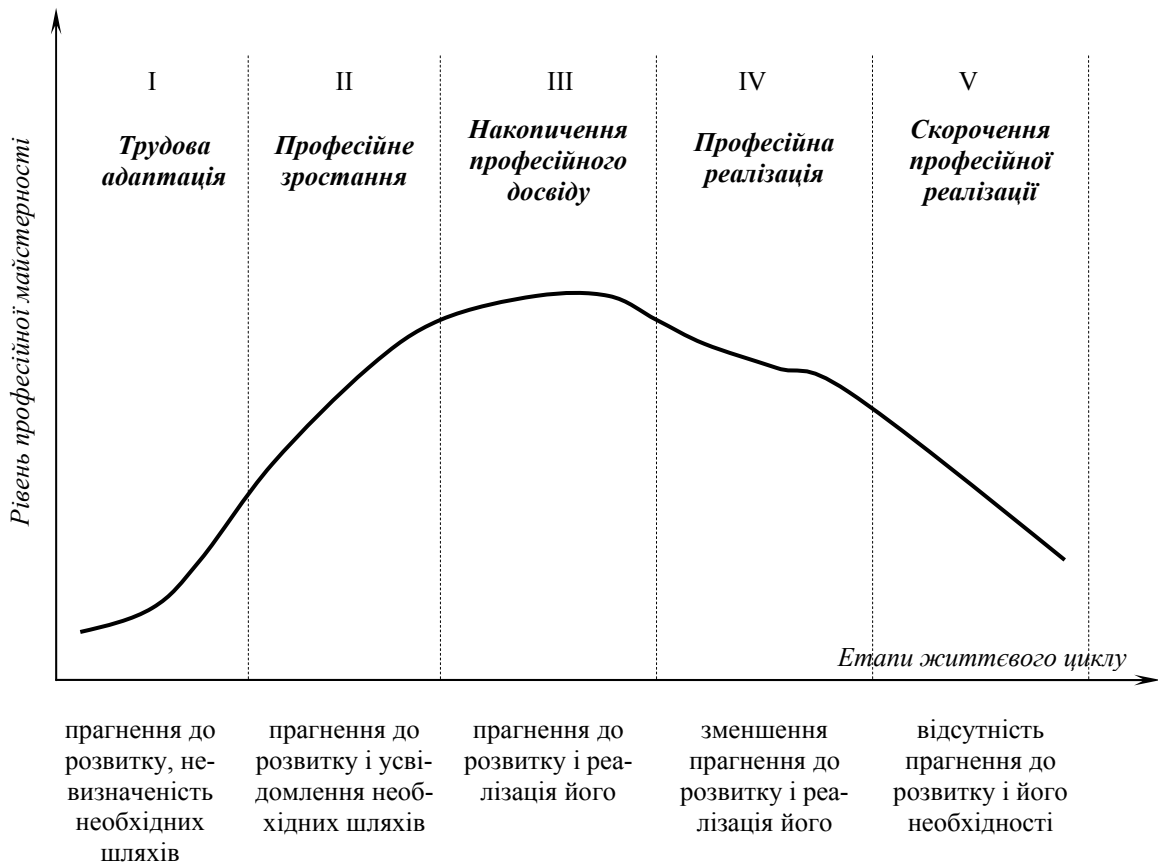


Рис.1. Стадії життєвого циклу працівника на підприємстві з врахуванням його ставлення до власного професійного розвитку

Стадія професійної реалізації супроводжується поступовим скороченням прагнення та мотивації працівника до власного професійного розвитку в наслідок досягнення ним найбільшого для умов даного підприємства кваліфікаційного рівня у відповідності до професійного потенціалу працівника. Проте вміло підібрані форми розвитку та здійснені інвестиції у людський капітал можуть значно поживити інтерес працівника до власного професійного зростання, тим самим продовжити термін окупності від інвестування.

На етапі скорочення професійної реалізації у працівника повністю вичерпані потенційні можливості до професійного зростання в межах даного виробничого підрозділу або підприємства та, як правило, спостерігається відсутність прагнення до подальшого розвитку. Якщо дана стадія життєвого циклу працівника співпала з терміном закінчення його трудового життя, то найбільшу цінність для нього набуває не власний розвиток, а соціальний захист.

В усіх інших випадках, коли працівник досяг верхньої границі свого професійно-кваліфікаційного зростання на даному підприємстві, але не досяг верхнього порогу власного потенціалу, існує досить висока ймовірність його звільнення.

Розглянуті складові процесу інвестування у людський капітал мають між собою тісний зв'язок. Під впливом дії одного або кількох джерел інвестування у людський капітал шляхом здійснення можливих видів інвестицій має місце різний ступінь продуктивного впливу на компетентісний рівень працівника, який знаходиться на певному етапі індивідуального життєвого циклу. В результаті інвестування в залежності від конкретних етапів життєвого циклу працівника створюються умови для реалізації як прямого, так і непрямого впливу на кінцеві результати діяльності підприємства, рис.2.

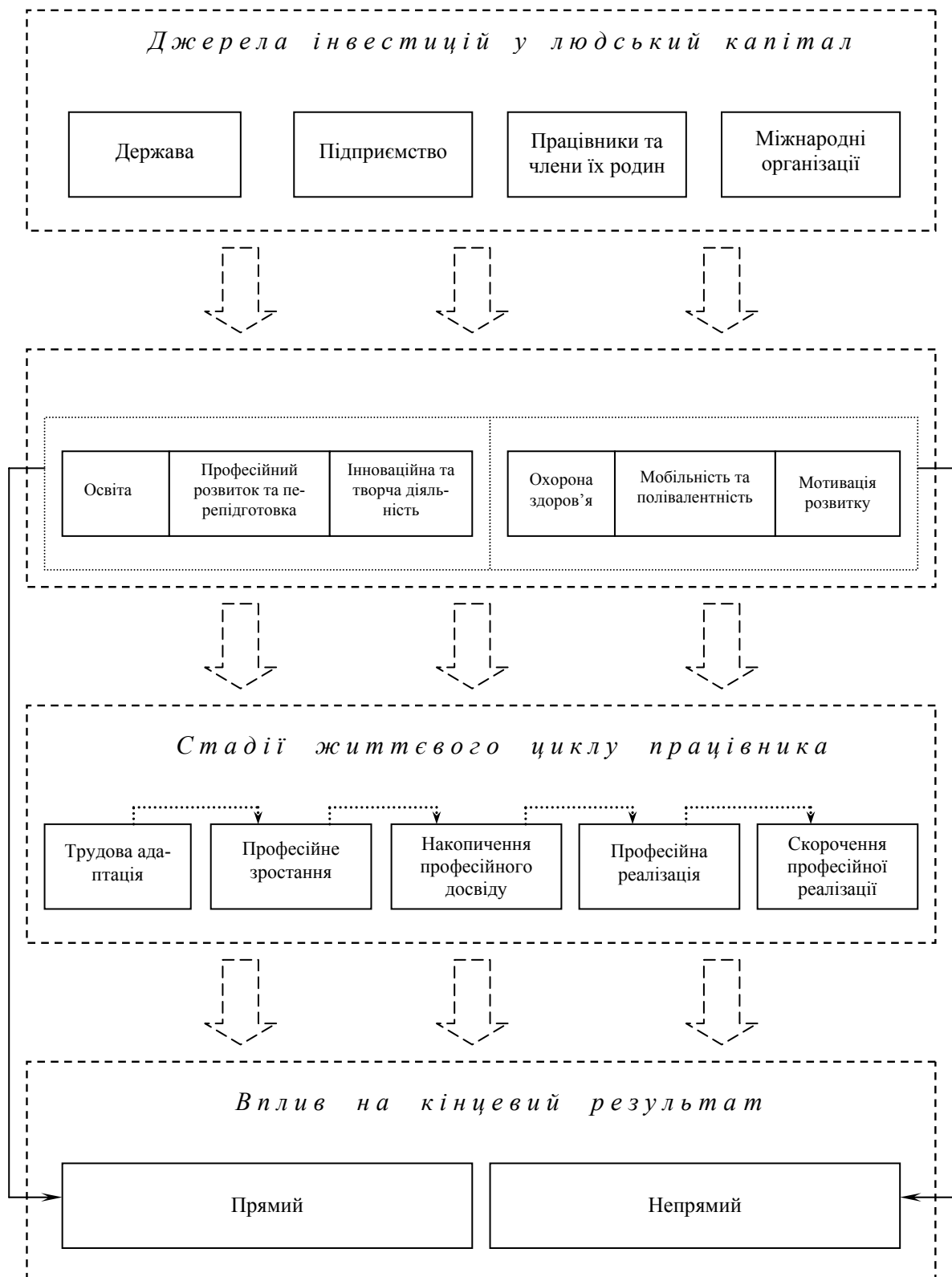


Рис. 2. Схема впливу інвестицій у людський капітал на кінцевий результат діяльності підприємства

Інвестування у персонал є складним економічним процесом. Підприємство, здійснюючи витрати на розвиток персоналу протягом певного часу, очікує отримання планованого результату, в якості якого можуть бути як прямий економічний результат, так і непрямий. Зазвичай прямим результатом інвестування є зростання продуктивності праці, і, як наслідок, збільшення обсягу виробництва продукції або послуг; поліпшення якісних характеристик та оптимізація чисельності персоналу підприємства; оптимізація процесу плинності кадрів та запобігання кадрового дефіциту за основними професійно-кваліфікаційними позиціями; скорочення та ліквідація непродуктивних витрат часу; зростання конкурентоспроможності продукції або послуг підприємства завдяки покращенню їх якості та оптимізації витрат на їх виробництво. В результаті дії вказаних чинників створюються умови для зростання прибутку підприємства, що завдяки існуючому економіко-математичному апарату піддається кількісній оцінці.

Непрямий результат може бути отримано одночасно з прямим економічним результатом, а в деяких випадках він може бути запланованим безпосередньо роботодавцем. В якості непрямого результату може бути підвищення лояльності та зростання мотивації до праці робітників підприємства, збільшення нематеріальних активів, поліпшення іміджу роботодавця у суспільстві. Економічна оцінка таких інвестицій є вкрай складною, але необхідною. З урахуванням того, що на досягнення вищезазначених непрямих результатів впливає безліч чинників, то врахування дії кожного з них є необхідним для більш об'єктивної оцінки ефективності саме інвестицій у персонал. Виконання цієї умови дозволяє підприємству отримати об'єктивну оцінку окупності капіталовкладень, здійснених з метою розвитку персоналу. При цьому даний ефект не обмежується лише сферою діяльності підприємства, а поширюється і на самого робітника, регіон та країну в цілому.

Розглянуті складові інвестицій являють собою методологічну основу теорії інвестування у людський капітал та є підґрунтям для подальшої розробки науково обґрунтованих критеріїв соціально-економічної ефективності інвестування на різних інституційних рівнях управління та стадіях життєвого циклу працівника за якісними та кількісними показниками. Остаточне становлення теорії інвестування у людський капітал у якості чіткої самостійної

економічної теорії потребує подальшого обґрунтування фундаментальних теоретичних основ інвестування у людський капітал та розробки методологічного апарату щодо здійснення оцінки ефективності інвестування як основного чинника розвитку людського капіталу.

Література

1. Гойло В.С. Современные буржуазные теории воспроизводства рабочей силы / В.С. Гойло. – М.: Наука, 1975. – 231 с.
2. Капелюшников Р.И. Современные буржуазные концепции формирования рабочей силы (критический анализ) / Ростислав Исаакович Капелюшников. – М.: Наука, 1981. – 287 с.
3. Корчагин В.П. Индикаторы экономико-демографического развития населения // Социологические исследования. – 1996. – № 9. – С. 42-54.
4. Марцинкевич В.И. Инвестиции в человека: экономическая наука и российская экономика (Что скрывается за термином "человеческий капитал") / В.И. Марцинкевич // Мировая экономика и международные отношения. – 2005. – № 9. – С.29-39.
5. Добрынин А.И. Человеческий капитал в транзитивной экономике: Формирование, оценка, эффективность использования / Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д. / Санкт-Петербургский гос. ун-т экономики и финансов. – СПб.: Наука, 1999. – 309 с.
6. Богиня Д.П. Методологічні засади формування мотиваційного механізму конкурентоспроможності робочої сили / Д.П. Богиня // Мотиваційний механізм формування конкурентоспроможності робочої сили: Зб. наук. праць. – К.: Ін-т економіки НАН України, 2002. – С. 10-27.
7. Семикіна М.В. Економічна мотивація інвестування в розвиток людського капіталу підприємства / М.В. Семикіна // Актуальні проблеми економіки. – 2004. – № 5 (35). – С.178-185.
8. Антонюк В.П. Человеческий капитал предприятия и стратегия его развития / В.П. Антонюк, И.Н. Лашенко, Ю.Б. Скаженик // Экономика промышленности. – 2004. – №4 (26). – С.175-181.
9. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / Олена Анатоліївна Грішнова. – К.: Т-во „Знання”, КОО, 2001. – 254 с.
10. Криклій А.С. Неперервна освіта персо-

налу та методи її оцінки / А.С. Криклій // Економіка та держава. – 2005. – №2. – С.29-32.

11. Профорієнтація населення і професійне навчання незайнятих громадян / [Савченко В.А., Павловська Н.О., Герасимчук В.І. та ін.]; НАН України; – Кременчук: Науково-дослідний центр з проблем зайнятості населення та ринку праці, 1997. – 277с.

12. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации: Учеб.-практ. пособие / Станислав Владимирович Шекшня. – М.: ЗАО "Бизнес-школа "Интел-Синтез", 2000. – 363 с.

13. Качество трудового потенциала: социально-экономические аспекты / [Долишний М.И., Брык М.В., Марьенко Б.С. и др.]; отв. ред. М.И. Долишний, АН УССР, Львов. отделение, Ин-т экономики. – К.: Наук. думка, 1986. – 228 с.

14. Злупко С. Основи регіоналогії: концептуальний підхід / С. Злупко // Вісник Національної Академії наук України. – 2004. – № 11. – С.12-25.

15. Иноземцев В. В поисках разумной стратегии / В. Иноземцев // Мировая экономика и международные отношения. – 2006. – №7. – С.124-128.

16. Колот А. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань / А. Колот // Україна: аспекти праці. – 2007. – №4. – С. 4-9.

17. Макконелл К.Р., Брю С.Л. Экономикс: принципы, проблемы и политика: [пер. с англ]. – К.: Хагар-Демос, 1993. – 785 с.

18. Яровая Д.А. Инвестиции предприятий в человеческий капитал / Д.А. Яровая, М.В. Артамонова // Формування ринкової економіки: Зб. наук. праць. Спец. вип. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. – Т. 2. Ч. II. – К.: КНЕУ, 2007. – С.914-923.

19. Пальчевич Г.Т. Інтелектуальний та людський капітал в інноваційній економіці / Г.Т. Пальчевич // Регіональні проблеми людського та соціального розвитку: Тези доп. і повідом. міжнар. наук.-практ. конф. (Донецьк, 4-5 листоп. 2008 р.): В 2 т. Т.2 / НАН України. Ін-т економіки пром-сті; Редкол.: О.І. Амоша

(відп. ред.) та ін. - Донецьк, 2008. - С.279-282.

20. Д'яченко Ю.Ю. Навчання персоналу в контексті теорії людського капіталу / Ю.Ю. Д'яченко // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Актуальные проблемы управления человеческими ресурсами и маркетинга в контексте стратегии развития Украины: Сб. научн. тр. В.3 т. – Т.2 / НАН Украины. Ин-т экономики пром-сти; Редкол.: Амоша А.И. (отв. ред.) и др. – Донецк: ИЭП, 2007. – С.188-194.

21. Новак І.М. Сучасні пріоритети інвестування людського капіталу в Україні / І.М. Новак // Збірник наукових праць Харківського національного економічного університету. Управління розвитком. – 2006. – №4. – С.83-86.

22. Кір'ян Т.М. Нові тенденції в теорії, методології та практиці людського капіталу / Т.М. Кір'ян, Ю.М. Куліков // Вісник соціально-економічних досліджень. Збірник наукових праць. - Випуск 32. – 2008. – С.181-187.

23. Соколова О.С. Джерела інвестицій у людський капітал / О.С. Соколова // Економіка: проблеми теорії та практики. Збірник наукових праць. Випуск 174: В 2 т. Т.1. – Дніпропетровськ: ДНУ, 2003. – С. 269-274.

24. Сулейманова Л.Ш. Человеческий капитал как фактор европейской экономической интеграции / Л.Ш. Сулейманова // Вестник ТИСБИ. – 2005. – № 1. – С. 69-73.

25. Суворова Е. Когда компании нужен учебный центр [Электронный ресурс] / О. Суворова // Business education review. – 2006. – № 8. – Режим доступа до журн.: <http://www.suvorova.biz/pub28.php>

26. Жизненный Цикл: Организации, Подразделения, Работника [Электронный ресурс] / Л.Н. Кольцова, В.В. Кольцова, А.Б. Марко. – Режим доступа к тексту: http://www.tacon.ru/stat/kolbcova_cikl.doc

27. Зуб Н. Имидж ИТ-компании как работодателя / Н. Зуб // Менеджер по персоналу. – 2008. – №11. – С.22-32.

Статья поступила в редакцию 15.06.2009