

МЕТОДОЛОГІЧНЕ ОБҐРУНТУВАННЯ ДОСЛІДЖЕНЬ З РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В КОНТЕКСТІ ІНСТИТУЦІОНАЛЬНОЇ ТЕОРІЇ

© 2019 КОЛОМІЄЦЬ В. М.

УДК 330.3::331.101.262
JEL Classification: E02; E14; E24

Коломієць В. М.

Методологічне обґрунтування досліджень з розвитку людського капіталу в контексті інституціональної теорії

До сьогодні в теорії і практиці господарювання залишається до кінця нез'ясованим питання про суть людського капіталу і його структуру, методології досліджень з розвитку людського капіталу в світлі інституціональної теорії. Формування інтегрального мислення в дослідженні процесів становлення нової економіки визначає необхідність оновлення існуючої методології досліджень з розвитку людського капіталу. Зміни в характері розвитку економіки, переміщення більшості зайнятих зі сфери виробництва в сферу послуг, роботизація, активне створення штучного інтелекту істотно змінюють погляди на розвиток людського капіталу. Головна мета полягає у формулюванні нової методологічної основи досліджень з розвитку людського капіталу у світлі інституціональної теорії та сприйняття людського капіталу як базової складової і мети розвитку самої людини. Методологічною основою дослідження суті процесу формування інституціональної системи розвитку людського капіталу виступає загальна теорія систем, системний аналіз, синергетика. З позицій інституціонального підходу при формуванні методології дослідження людського капіталу найбільш прийнятним є розуміння інституціональної системи як сукупності інститутів розвитку людського капіталу, які перебувають у певних взаємозв'язках і відносинах та утворюють певну цілісність, а також їх ієрархії між собою. Результатом дослідження стало методологічне обґрунтування досліджень з розвитку людського капіталу з позицій інституціональної теорії. Виходячи з методології теоретичного аналізу й узагальнення наявних поглядів вітчизняних і зарубіжних дослідників на реальний стан розвитку людського капіталу сформульовано основні напрями подальшого розвитку методології дослідження теорії людського капіталу та практичні завдання її розвитку.

Ключові слова: людський капітал, інституціональна система, інституціональна теорія, національна економіка, економіка знань.

DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-0712-2019-1-128-133>

Табл.: 2. **Бібл.:** 16.

Коломієць Вікторія Миколаївна – кандидат економічних наук, доцент, докторант кафедри фінансів та економічної безпеки, Дніпропетровський національний університет залізничного транспорту ім. академіка В. Лазаряна (вул. Лазаряна, 2, Дніпро, 49010, Україна)

E-mail: vik2005vik@meta.ua

ORCID: 0000-0003-3427-8986

Researcher ID: I-1643-2018

УДК 330.3::331.101.262
JEL Classification: E02; E14; E24UDC 330.3::331.101.262
JEL Classification: E02; E14; E24

Коломієць В. М. Методологическое обоснование исследований развития человеческого капитала в контексте институциональной теории

Формирование интегрального мышления относительно процессов становления новой экономики определяет необходимость обновления существующей методологии исследований развития человеческого капитала. Изменения в характере развития экономики, перемещение большинства занятых из сферы производства в сферу услуг, активное создание искусственного интеллекта существенно меняют взгляды на развитие человеческого капитала. Главная цель заключается в формулировке новой методологической основы исследований развития человеческого капитала в свете институциональной теории и восприятия человеческого капитала как базовой составляющей и цели развития самого человека. Методологической основой исследования сути процесса формирования институциональной системы развития человеческого капитала выступает общая теория систем, системный анализ, синергетика. С позиций институционального подхода при формировании методологии исследования человеческого капитала наиболее приемлемым является понимание институциональной системы как совокупности институтов развития человеческого капитала, находящихся в определенных взаимосвязях и отношениях и образующих определенную целостность, а также их иерархии между собой. Результатом стало методологическое обоснование исследований по развитию человеческого капитала с позиций институциональной теории. Исходя из методологии теоретического анализа,

Kolomiets V. M.

Methodological Justification of Studying Human Capital Development in the Context of Institutional Theory

In theory and practice of economic management, issues concerning the nature of human capital and its structure, the methodology to study human capital development in the light of institutional theory remain insufficiently studied. The formation of integral thinking regarding the processes of the formation of a new economy determines the need to update the existing methodology to study the development of human capital. The changes in the nature of the development of the economy, movement of the majority of the employed people from the manufacturing to the services sector as well as active creation of artificial intelligence significantly change the views on the development of human capital. The main goal is to formulate a new methodological basis for studying human capital development in the light of institutional theory and the perception of human capital as the basic component and goal of the development of human. The methodological basis for studying the essence of the process of forming the institutional system for human capital development is the general systems theory, systems analysis, synergetics. In the context of an institutional approach to the formation of a methodology for studying human capital, understanding the institutional system as a set of institutions for human capital development, which are in certain interrelations and relationships and form certain integrity, as well as their hierarchies among themselves is most acceptable. The result of the carried out investigation is a methodological justification of studying human capital development in the context of institutional theory. Based on the methodol-

обобщения имеющихся взглядов и реального состояния развития человеческого капитала сформулированы основные направления дальнейшего развития методологии исследования теории человеческого капитала и практические задачи ее развития.

Ключевые слова: человеческий капитал, институциональная система, институциональная теория, национальная экономика, экономика знаний.

Табл.: 2. **Библ.:** 16.

Коломиец Виктория Николаевна – кандидат экономических наук, доцент, докторант кафедры финансов и экономической безопасности, Днепропетровский национальный университет железнодорожного транспорта им. академика В. Лазаряна (ул. Лазаряна, 2, Днепр, 49010, Украина)

E-mail: vik2005vik@meta.ua

ORCID: 0000-0003-3427-8986

Researcher ID: I-1643-2018

ogy of theoretical analysis, generalization of existing views, and real state of human capital development, there formulated the main directions to further elaborate the research methodology of the theory of human capital and the practical tasks of its development.

Keywords: human capital, institutional system, institutional theory, national economy, knowledge economy.

Tbl.: 2. **Bibl.:** 16.

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

E-mail: vik2005vik@meta.ua

ORCID: 0000-0003-3427-8986

Researcher ID: I-1643-2018

Дослідження з розвитку людського капіталу повинно спиратися на певну методологію, яка є основою будь-якого наукового пошуку та започатковує основні підходи до об'єкта аналізу. Методологічні засади й інструменти наукового аналізу дають змогу дослідити й сформулювати такі закономірності, як залежності стану й перспектив розвитку людського капіталу в цілому й ефективності діяльності окремих його складових, проаналізувати вплив людського капіталу на розвиток національної економіки.

Але до сьогодні в теорії, і в практиці господарювання залишається до кінця не з'ясованим питання про суть людського капіталу і його структури, методології досліджень з розвитку людського капіталу в світлі інституціональної теорії, що не дає теоретичного підґрунтя для розробки нового напрямку економічної політики держави – політики розвитку людського капіталу.

Розробниками методології вивчення людського капіталу, системними його дослідниками стали такі вчені, як Т. Шульц, Г. Беккер, Х. Боуен, Е. Денісон, Дж. Кендрік, Ф. Махлуп, Я. Мінсер, Г. Псахаропулос, А. Туроу й ін.

Методологічні, методичні та прикладні питання розвитку людського капіталу були і залишаються об'єктом активних наукових досліджень. Різні аспекти цієї проблеми розробляли українські вчені О. Амоша, С. Бандур, Д. Богиня, І. Бондар, П. Борщевський, О. Власюк, В. Гриньова, В. Колот, Е. Лібанова, Н. Лук'яненко, В. Мандибура, Ю. Ніколенко, В. Новіков, О. Новікова, В. Онікієнко, І. Петрова, С. Пирожков, В. Савченко, С. Тютюннікова, А. Чернюк, А. Чухно й ін. Серед існуючих сценаріїв розвитку країн ряд дослідників визначають як ефективний напрям вкладення в людський капітал [1, с. 189–196; 2, с. 285].

Наразі методологічні засади з розвитку людського капіталу з позицій інституціональної системи в умовах переходу до економіки знань та інноваційного шляху національної економіки в існуючих дослідженнях не знайшли достатнього відображення. Головна парадигма розвитку людського капіталу базується на класичних і неокласичних засадах його розуміння як ресурсу господарської діяльності.

В ґрунтовних дослідженнях людського капіталу фахівці сходяться на думці в виокремленні найважливіших його складових:

- знання, здоров'я, навички, досвід [3];
- вроджені та набуті здібності і якості [4];
- знання, продуктивні здібності, здоров'я, мотивація, мобільність [5].

Освіта та навчання повинні бути визнані як капітальні інвестиції в людський капітал. Продуктивність праці робітників, які мають певні навички, більш висока, ніж у працівників без таких навичок [6].

Т. Шульц визначив людський капітал як всі людські здібності (вроджені та набуті), властивості, які є цінними і можуть бути розвинені за допомогою відповідних вкладень [4].

Г. Беккер вважав, що людський капітал – це наявний у кожного запас знань, навичок, мотивацій. Інвестиціями в нього можуть бути освіта, накопичення виробничого досвіду, охорона здоров'я, географічна мобільність, прагнення до пошуку інформації. Відправним пунктом слугувало уявлення, що при вкладенні власних коштів у підготовку й освіту учні та їх батьки поведуться раціонально, зважаючи відповідні вигоди і витрати [3].

Людський капітал розуміється також як вид розумових здібностей, отриманих через формальне навчання або освіту, або через практичний досвід [7].

В останніх публікаціях виокремлені нові сторони людського капіталу [1; 8–10].

Людський капітал – поряд з іншими характеристиками, також це кількісна оцінка економічної цінності набору навичок працівника. Концепція людського капіталу передбачає, що не всі працівники рівні і якість співробітників може бути покращена шляхом інвестування в них, в їх освіту, досвід, що збільшує можливість співробітників, роботодавців і економіки в цілому [11].

З точки зору власника бізнесу, людський капітал – це актив, а з боку окремого інвестора – він є поточною вартістю усіх майбутніх його доходів. Фінансові та трудові інвестиції, такі як отримання вищої освіти, навчання на робочому місці і поліпшення соціальних навичок, можуть збільшити особистий людський капітал.

Людський капітал розглядається як актив, що повинен бути частиною кожного інвестиційного портфеля. Цікава точка зору Б. Бріана, який висловлюється, що нелік-

відний і неторговельний людський капітал повинен бути ключовим фактором інвестора і хеджуватися фінансовим капіталом, а не навпаки [9].

Поставлена в статті головна **мета** полягає в тому, щоб сформулювати нову методологічну основу досліджень з розвитку людського капіталу у світлі інституціональної теорії не тільки і не стільки як ресурсу праці, а як базової складової і мети розвитку самої людини.

Методологічною основою дослідження суті процесу формування інституціональної системи розвитку людського капіталу виступає загальна теорія систем, системний аналіз, синергетика.

Результати. Під методологією найчастіше розуміють методи вивчення й відображення певного соціально-економічного явища чи процесу. Досить поширеною є точка зору на методологію, що формує алгоритм дослідження, коли до ключових елементів відносять виділення основної проблеми, об'єкта і предмета наукового дослідження, визначення цілей і способу побудови теорії, інтерпретацію її висновків і критерії, відповідно до яких теорія оцінюється [12, с. 17].

В економічній теорії під методологією ми розуміємо, насамперед, спосіб, за допомогою якого досліджується предмет конкретного аналізу в історичній ретроспективі і в сучасних досягненнях різних наукових шкіл. Така методологія вбирає в себе більшість досягнень науки пізнання. Але дослідження може бути всеосяжним лише за умови, що питання методології охоплюють інструментарій або понятійний апарат, який застосовується для вивчення поставлених проблем. Звідси випливає двоїстість підходу в методології економічної науки [13, с. 15].

Адже будь-яка система – це упорядкований об'єкт, в якому визначені певні правила (порядок) організації і взаємодії складових елементів. Відповідно до цих правил виокремлюються структурні елементи та визначаються зв'язки між ними. Система – це сукупність, що утворює певну цілісність. Характер системи визначають її елементи і зв'язки між ними. Елементи детермінують систему, але не всі вони відіграють однакову роль. Тому набуває ваги ще одна характеристика системи – ієрархія, субординація (певна підпорядкованість рівнів) її елементів.

З позицій інституціонального підходу при формуванні методології дослідження людського капіталу найбільш прийнятним є розуміння інституціональної системи як сукупності інститутів розвитку людського капіталу, які перебувають у певних взаємозв'язках і відносинах та утворюють певну цілісність, а також їх ієрархії між собою. Встановлені інститутами правила і норми детермінують систему, за якою діють відповідні інституції (організації), що забезпечують або сприяють розвитку людського капіталу.

Таким чином, сукупність інституцій (організацій), які взаємодіють на підставі певних правил і норм (інститутів) за наявності достатньо розвинутого інституціонального середовища і забезпечують розвиток людського капіталу, утворює інституціональну систему людського капіталу.

Поділяємо підхід, який переважає в сучасних дослідженнях інституціоналізму, коли до інститутів зараховують тільки норми та правила, а не організації чи установи, які виступають тільки гравцями в існуючому інституціональному середовищі [14].

Формування інтегрального мислення в дослідженні процесів становлення нової економіки визначає необхідність оновлення існуючої методології досліджень з розвитку людського капіталу. З цієї точки зору досить важливим є запропонований в Меморандумі Римського клубу теоретичний підхід, що повністю вписується в нову інституціональну модель розвитку людського капіталу [13]. Створення методологічного підґрунтя досліджень з розвитку людського капіталу в контексті інституціональної моделі епохи становлення інформаційного суспільства, економіки знань, цифрової економіки, поведінкової та нейроекономіки фокусується в змісті нової економіки.

Водночас зміни в характері розвитку економіки, переміщення більшості зайнятих зі сфери виробництва в сферу послуг, роботизація, активне створення штучного інтелекту істотно змінюють погляди на розвиток людського капіталу.

В рамках традиційної методології сучасна концепція розвитку людського капіталу ототожнюється з відтворенням робочої сили як чинника виробництва. Зміст поняття зводиться до того, що це запас природних або придбаних в результаті інвестування здібностей, навичок, досвіду, знань, інформаційної культури, мотивації і мобільності індивіда, використання яких в економічній діяльності дає людині і всім користувачам певні доходи. В існуючих теоріях поки не знайшлося гідного місця для сучасного розуміння інтелектуальної сутності людського капіталу як базового інституту, цілі і змісту соціального розвитку.

На основі порівняльного аналізу детермінантів людського капіталу, які зроблені в різний період багатьма дослідниками (табл. 1), вдалося виділити такі їх складові, які можемо назвати базовими інститутами людського капіталу. До них відносяться: освіта, знання, здібності, навички, здоров'я і досвід.

Визначальними інститутами сучасного суспільства, що формують людський капітал, вважається сукупність соціальних інститутів, ступінь впливу громадянського суспільства, національні інтереси, в яких інтегруються базові економічні інститути.

Для формування базових інститутів розвитку людського капіталу необхідно створення певного інституціонального середовища. До його основних елементів можна віднести такі:

- культура, традиції, релігія;
- система і рівень освіти;
- професійні навички;
- мотивація;
- ідеологія, менталітет;
- сім'я, виховання;
- право і система покарання.

Формування методологічного підґрунтя досліджень з розвитку людського капіталу в рамках інституціональної моделі ускладнюється існуючими нормами, правилами, законодавчими актами та відбувається в рамках певних інституцій.

Кожна інституційна система – це поєднання старих і створення нових інститутів в процесі розвитку людського капіталу. Відбувається трансформація одних інститутів в інші. Неefективні неформальні інститути витісняються легітимними нормами, що трансформують поведінку еконо-

Базисні інститути людського капіталу

Автори	Базисні інститути	Складові елементи
А. Сміт	освіта, навички	освіта і навчання, навички
Г. Беккер	знання, здоров'я	знання, здоров'я, навички, досвід, мотивація
Т. Шульц	здібності	вроджені та набуті здібності та якості
Е. Долан, Д. Ліндсей	здібності, освіта, досвід	здібності, отримані через формальне навчання або освіту або як практичний досвід
Є. Лахелма	знання, здоров'я, здібності	знання, продуктивні здібності, здоров'я, мотивація, мобільність
Інвестопедія	освіта, навички, досвід	освіта, перелік навичок, досвід і можливості
Б. Бірс	освіта, навички	актив, вартість усіх майбутніх доходів, інвестиції в освіту, навчання на робочому місці і поліпшення соціальних навичок

Джерело: узагальнено автором на основі джерел [3–7; 9; 11]

мічних суб'єктів. Це сприяє розширенню інституційного поля, досягненню однорідності інститутів, синхронності їх функціонування, інституціоналізації механізмів взаємодії бізнесу і держави [1].

Розвиток інститутів людського капіталу пов'язаний також з невизначеністю меж інституціоналізації, що має на увазі неясні часові та просторові обмеження, слабкість законодавчої бази як основи формалізації існуючих і майбутніх інститутів. Д

о істотних інституціональних умов функціонування людського капіталу потрібно віднести також відсутність досвіду існування певних інститутів в економіці окремих країн, який би дав підстави для аналізу і доцільності їх застосування.

Інституціональну систему розвитку людського капіталу необхідно розглядати як процес природного накопичення або примусового впровадження базисних інститутів, здатних забезпечити появу нових інститутів людського капіталу або істотної модернізації діючих правил в цій сфері.

Методологічною основою дослідження інституціональної системи є процес визначення напрямів переходу

до нової парадигми розвитку людського капіталу. Коли змінюються умови економічної діяльності людей, виникає потреба в зміні стандартних уявлень про процеси, тобто – зміна наукової парадигми. Відмирання застарілих і виникнення нових інститутів, зміна інституційного середовища, істотні зміни структури інститутів вимагають нової парадигми розвитку людського капіталу.

Тому зміна методології досліджень з розвитку людського капіталу тягне за собою необхідність зміни парадигми людського капіталу, яка визначається також як зміст. Розкриття змісту неможливо без визначення її структурних елементів і місця в метапарадигмі, тобто наявності загальних світоглядних принципів, ціннісних установок, характеру взаємодії об'єкта та суб'єкта, предмета пізнання, цілісної теорії, образу мислення, методів дослідження, системи соціальних цінностей.

Методологія дослідження інституціональної системи розвитку людського капіталу ґрунтується та побудована на інституціональній системі розвитку людського капіталу, враховує рівні системи, існуючі інститути та інституції людського капіталу, які наведені в табл. 2.

Таблиця 2

Інституціональна система розвитку людського капіталу

Рівні (Суб'єкти)	Інститути ЛК	Інституції ЛК
1	2	3
Суспільство	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Культура, традиції, релігія; ▪ Система і рівень освіти; ▪ Професійні навички; ▪ Мотивація; ▪ Ідеологія, менталітет; ▪ Сім'я, виховання; ▪ Право і система покарання 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Органи влади; ▪ Міністерства; ▪ Суспільні організації; ▪ Громади; ▪ Релігійні общини; ▪ Засоби комунікації; ▪ ЗМІ
Економіка	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Культура, традиції, релігія; ▪ Система і рівень освіти; ▪ Професійні навички; ▪ Мотивація; ▪ Ідеологія, менталітет; ▪ Сім'я, виховання; ▪ Право і система покарання 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Середні спеціальні УЗ; ▪ ПТУ; ▪ ЗВО; ▪ Центри підготовки; ▪ Державні програми; ▪ Служби зайнятості

1	2	3
Підприємство, фірма	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Культура, традиції, релігія; ▪ Система і рівень освіти; ▪ Професійні навички; ▪ Мотивація; ▪ Ідеологія, менталітет; ▪ Сім'я, виховання; ▪ Право і система покарання 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Підприємства; ▪ Компанії; ▪ Фірми; ▪ Корпорації; ▪ Служби зайнятості; ▪ Інвестиційні фонди і компанії; ▪ Страхові компанії; ▪ Банки
Людина (інвестор)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Культура, традиції, релігія; ▪ Система і рівень освіти; ▪ Професійні навички; ▪ Мотивація; ▪ Ідеологія, менталітет; ▪ Сім'я, виховання; ▪ Право і система покарання 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Торговельні представництва іноземних фірм; ▪ Філіали іноземних банків; ▪ Комерційні банки з зовнішньої торгівлі; ▪ Зовнішньоторговельні фірми; ▪ Центри міжнародної торгівлі; ▪ Митні організації

Джерело: узагальнено автором на основі джерел [1; 3; 4; 6; 13]

Інституціональну парадигму розвитку людського капіталу розглядали як основну частину сучасної інституційної метапарадигми, яка охоплює аналіз дії агентів у соціальному просторі, що складається з різних інститутів [10]. Скелет наукової парадигми утворюється двома складовими: базисними категоріями предмета і методології, теоретичним інструментом його пізнання.

Спонукальними мотивами дії людського капіталу, як агента інституціонального середовища, стають прагнення до відповідності дій і поведінки людини інституціональним нормам і правилам для покращення власної позиції в інституційному середовищі. У новій інституційній парадигмі об'єктом виступає вже не агент, а інститут. А предметом пізнання є відповідність дій агента існуючих інститутів. Розвиток інститутів людського капіталу визначається системою стимуляторів, але водночас стримується системою обмежень, контролю і покарань. Для людського капіталу інститути примусу і покарання, контролю і обмежень поступово замінюються інститутами довіри, самообмеження, самовираження, самореалізації, самоконтролю.

Інституційне зміст людського капіталу визначено в рамках нової інституційної парадигми, що включає такі компоненти, як інституціональна конфігурація розвитку людського капіталу, його інституційна структура, інституційні компоненти, їх взаємодія і вплив на формування людського капіталу [10].

Розуміння інституційного змісту людського капіталу прискорює впровадження інновацій та поширення нових технологій в економічні процеси, що сприяє прийняттю економічно зважених рішень.

Виходячи з методології теоретичного аналізу й узагальнення наявних поглядів вітчизняних і зарубіжних дослідників та реального стану розвитку людського капіталу сформульовано основні напрями подальшого розвитку методології дослідження теорії людського капіталу й практичні завдання її розвитку:

- інституціональна трансформація людського капіталу в перехідній економіці, що має на меті реформування відносин власності, створення конкурентного середовища;

- кожний елемент людського капіталу повинен бути відображений у регуляторній діяльності інститутів управління, скерований на ефективний його розвиток і відповідати вимогам нової економіки;
- чинна законодавча та нормативна база повинна відповідати рівню розвитку основних інституцій розвитку людського капіталу;
- формування елементів людського капіталу повинно враховувати зростаючу інтеграцію української економіки й суспільства у глобальний економічний простір.

Дослідники людського капіталу наголошують також на необхідності збільшення кількості впроваджених інновацій, відновлення кваліфікації робочої сили; підвищення рівня інноваційної активності [15, с. 45; 16, с. 44].

Провідну складову цивілізаційних змін у людському капіталі слід розглядати як тренд поєднання в одній людині і працівника, і власника, і носія інноваційних, інтелектуальних компетенцій.

Йдеться про рух від людини економічної до людини креативної, творчої, інноваційно орієнтованої, яка є власником усе вагоміших нематеріальних активів.

Висновки. Формування інтегрального мислення в дослідженні процесів становлення нової економіки визначає необхідність оновлення існуючої методології досліджень з розвитку людського капіталу. Створення методологічного підґрунтя досліджень з розвитку людського капіталу в контексті інституціональної моделі епохи становлення інформаційного суспільства, економіки знань, цифрової економіки, поведінкової та нейроекономіки фокусується в змісті нової економіки.

З позицій інституціонального підходу при формуванні методології дослідження людського капіталу найбільш прийнятним є розуміння інституціональної системи як сукупності інститутів розвитку людського капіталу, які перебувають в певних взаємозв'язках і відносинах та утворюють певну цілісність, а також їх ієрархії між собою.

Результатом дослідження стало методологічне обґрунтування досліджень з розвитку людського капіталу з позицій інституціональної теорії.

Виходячи з методології теоретичного аналізу й узагальнення наявних поглядів вітчизняних і зарубіжних дослідників та реального стану розвитку людського капіталу сформульовано основні напрями подальшого розвитку методології дослідження теорії людського капіталу та практичні завдання її розвитку.

ЛІТЕРАТУРА

1. Ткач А. А. Институциональные трансформации экономических систем // Трансформаційні процеси в економіці України: інституціональний контекст : монографія / за ред. М. М. Радевої. Мелітополь : Колор Принт, 2018. С. 180–252. DOI: <https://doi.org/10.32901/978-966-2489-64-4/2018>
2. Radieva M. Institutional modernization of the Global economy. *Baltic Journal of Economic Studies*. 2018. Vol. 4. No. 5 (2018). P. 283–290. DOI: <https://doi.org/10.30525/2256-0742/2018-4-5-283-290>
3. Becker G. S. *Human Capital*. New York : Columbia University Press, 1964. 380 p.
4. Schulz T. W. Investment in Human Capital. *American Economic Review*. 1961. March 51. P. 1–17.
5. Lahelma E. et al. Workplace bullying and common mental disorders: a follow-up study. *Journal of Epidemiology Community Health*. 2012. No. 66 (6). P. 80–87.
6. Smit A. An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations. 2000. URL: <http://www2.hn.psu.edu/faculty/jmanis/adam-smith/wealth-nations.pdf>
7. Долан Э. Дж., Линдсей Д. Е. Рынок: микроэкономическая модель. СПб. : Печатный Двор, 1992. 496 с.
8. Von Weizsäcker E., Wijkman A. Come on!: capitalism, short-termism, population and the destruction of the planet. New York : Springer, 2018. URL: <https://www.worldcat.org/title/come-on-capitalism-short-termism-population-and-the-destruction-of-the-planet/oclc/1012106970>
9. Brian B. B. How Human Capital Can Affect You Financial. 2018. URL: <https://www.thebalancesmb.com/the-sharing-economy-and-how-it-changes-industries-4172234>
10. Kolomiiets V., Golovkova L. The institutional content of the human capital of the national economy. *Baltic Journal of Economic Studies*. 2017. Vol. 3, No. 5, December. P. 289–293. DOI: <http://dx.doi.org/10.30525/2256-0742/2017-3-5-289-293>
11. Investopedia. 2018. URL: https://www.facebook.com/pg/Investopedia/about/?ref=page_internal
12. Колот А. М. Людина і нова економіка: діалектика розвитку. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*. 2015. № 1. С. 8–29. URL: http://irbis-nbuv.gov.ua/.../cgiirbis_64.exe?
13. Якубенко В. Д. Базисні інститути у трансформаційній економіці : монографія. Київ : КНЕУ, 2003. 252 с.
14. North D. C. *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*. England : Cambridge University Press, 1990. URL: https://books.google.fr/.../Institutions_Institutio
15. Бондар-Підгурська О. В. Матеріалізація науково-методологічного підходу до прогнозування та оцінки ефективності системи управління інноваційними факторами сталого розвитку соціально орієнтованої економіки на основі модернізованого ІЛР (МІЛР). *Проблеми економіки*. 2018. № 4. С. 43–48. URL: <https://doi.org/10.32983/2222-0712-2018-4-43-48>
16. Богданов Р. І. Институциональні можливості узгодження економічних інтересів у системі економічної безпеки підприємства. *Бізнес Інформ*. 2018. № 11. С. 42–47. URL: http://www.business-inform.net/export_pdf/business-inform-2018-11_0-pages-42_47.pdf

REFERENCES

- Becker, G. S. *Human Capital*. New York: Columbia University Press, 1964.
- Bohdanov, R. I. "Instytutsionalni mozhlyvosti uzgodzhennia ekonomichnykh interesiv u systemi ekonomichnoi bezpeky pidpriemstva" [Institutional Ability to Harmonize Economic Interests in the System of Economic Security of the Enterprise]. *Biznes Inform*. 2018. http://www.business-inform.net/export_pdf/business-inform-2018-11_0-pages-42_47.pdf
- Bondar-Pidhurska, O. V. "Materializatsiia naukovo-metodolohichnoho pidkhodu do prohozuvannia ta otsinky efektyvnosti systemy upravlinnia innovatsiynomy faktoramy staloho rozvytku sotsialno oriientovanoi ekonomiky na osnovi modernizovanoho ILR (MILR)" [Materialization of the scientific and methodological approach to forecasting and evaluating the effectiveness of the management system for innovation factors of sustainable development of a socially oriented economy based on modernized HDI (MILR)]. *Problemy ekonomiky*. 2018. <https://doi.org/10.32983/2222-0712-2018-4-43-48>
- Brian, B. B. "How Human Capital Can Affect You Financial". 2018. <https://www.thebalancesmb.com/the-sharing-economy-and-how-it-changes-industries-4172234>
- Dolan, E. Dzh., and Lindsey, D. E. *Rynok: mikroekonomicheskaya model* [Market: microeconomic model]. St. Petersburg: Pechatnyy Dvor, 1992.
- "Investopedia". 2018. https://www.facebook.com/pg/Investopedia/about/?ref=page_internal
- Kolomiiets, V., and Golovkova, L. "The institutional content of the human capital of the national economy". *Baltic Journal of Economic Studies*, vol. 3, December, 5 (2017): 289–293.
- Kolot, A. M. "Liudyna i nova ekonomika: dialektyka rozvytku" [Man and new economy: the dialectic of development]. *Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka*. 2015. irbis-nbuv.gov.ua/.../cgiirbis_64.exe?
- Lahelma, E. et al. "Workplace bullying and common mental disorders: a follow-up study". *Journal of Epidemiology Community Health*, no. 66 (6) (2012): 80–87.
- North, D. C. "Institutions, Institutional Change and Economic Performance". England : Cambridge University Press, 1990. https://books.google.fr/.../Institutions_Institutio
- Radieva, M. "Institutional modernization of the Global economy". *Baltic Journal of Economic Studies*, vol. 4, no. 5 (2018): 283–290. DOI: <https://doi.org/10.30525/2256-0742/2018-4-5-283-290>
- Schulz, T. W. "Investment in Human Capital". *American Economic Review*, March 51 (1961): 1–17.
- Smit, A. "An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations". 2000. <http://www2.hn.psu.edu/faculty/jmanis/adam-smith/wealth-nations.pdf>
- Tkach, A. A. "Instytutsionalnyye transformatsii ekonomicheskikh sistem" [Institutional transformation of economic systems]. In *Transformatsiini protsesy v ekonomitsi Ukrainy: instytutsionalnyi kontekst*, 180–252. Melitopol: Kolor Prynt, 2018. DOI: <https://doi.org/10.32901/978-966-2489-64-4/2018>
- Von Weizsacker, E., and Wijkman, A. "Come on!: capitalism, short-termism, population and the destruction of the planet". New York : Springer, 2018. <https://www.worldcat.org/title/come-on-capitalism-short-termism-population-and-the-destruction-of-the-planet/oclc/1012106970>
- Yakubenko, V. D. *Bazysni instytuty u transformatsiini ekonomitsi* [Basic Institutions in the Transformation Economy]. Kyiv: KNEU, 2003.