

Sydiachenko, V. "Vprovadzheniia finansovykh instrumentiv rozvytku eksportu v Ukraini iz vrakhuvanniam dosvidu diialnosti Korporatsii Strakhuvannia Eksportnoho Kredytuvannia Polshchi" [The introduction of financial instruments for export development in Ukraine, taking into account the experience of export credit insurance corporation of Poland]. <http://www.ukraine-poland.com/u/publicystyka/publicystyka.php?id=939>

Sharov, O., and Soboliev, B. "Shchodo okremykh pytan derzhavnoi finansovoi pidtrymky eksportnoi diialnosti v Ukraini" [Regarding the specific issues of public financial support export activities in Ukraine]. <http://www.niss.gov.ua/articles/1187/>

Tyvonchuk, I. O. "Finansovi mekhanizmy stymuliuвання eksportu" [Financial Incentives for export]. *Naukovi zapysky*, no. 9 (2009): 515-520.

"Torhove finansuvannia v Ukraini: zapytannia ta vidpovidi" [Trade Finance in Ukraine : Questions and Answers]. [http://www.avellum.com/\\_files/2.12080915271438.Toprove%20finansuvannia.pdf](http://www.avellum.com/_files/2.12080915271438.Toprove%20finansuvannia.pdf)

Yaroshenko, S. "Rozyvytok torhovoho finansuvannia: neobkhidnist stvorennia eksportnoho kredytnoho ahentstva v Ukraini" [The development of trade finance : the need for an export credit agency in Ukraine]. <http://conferences.neasmo.org.ua/node/832>

УДК 338.24:331.101.262(477)

## ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ У НАЦІОНАЛЬНІЙ ЕКОНОМІЦІ

© 2014 КОВТУН Н. С.

УДК 338.24:331.101.262(477)

### Ковтун Н. С. Формування конкурентних переваг людських ресурсів у національній економіці

У статті розглядається проблема формування конкурентних переваг людських ресурсів. Дослідження цієї проблеми відбувається на основі використання системного підходу, інституціональної методології, універсуміки. Проаналізовано різні підходи щодо ролі людини в суспільному виробництві. Обґрунтовано та розмежовано поняття, які визначають конкурентні переваги людських ресурсів, серед яких визначено розвиток людського та соціального капіталів. Доводиться, що людський капітал є економічною формою реалізації людських ресурсів. Вирішального значення в розвитку людського капіталу набуває інтелектуальне виробництво, в якому формуються креативні якості людини, а людина-креатор стає носієм креативного потенціалу людських ресурсів, важливої конкурентної переваги національної економіки. Соціальні мережі та соціальний капітал розглядаються як необхідні умови формування та реалізації людського капіталу і складова частина людських ресурсів. Наведено авторське визначення формування конкурентних переваг людських ресурсів та їх основні чинники. Людські ресурси розглянуто як відносно відокремлену підсистему національної економіки, конкурентні переваги яких є чинником конкурентоспроможності національної економіки.

**Ключові слова:** конкурентні переваги, людські ресурси, людський капітал, людський потенціал, соціальний капітал

**Рис.: 1. Табл.: 1. Бібл.: 17.**

Ковтун Наталія Сергіївна – аспірант, Академія митної служби України (вул. Рогальова, 8, Дніпропетровськ, 49000, Україна)

**E-mail:** natali\_kovtun@mail.ru

УДК 338.24:331.101.262(477)

### Ковтун Н. С. Формирование конкурентных преимуществ человеческих ресурсов в национальной экономике

В статье рассматривается проблема формирования конкурентных преимуществ человеческих ресурсов. Исследование этой проблемы осуществляется с использованием системного подхода, институциональных методов и универсумики. Проанализированы различные подходы относительно роли человека в общественном производстве. Обоснованы и разделены понятия, которые определяют конкурентные преимущества человеческих ресурсов, среди них – развитие человеческого и социального капиталов. Человеческий капитал рассматривается как экономическая форма реализации человеческих ресурсов. Показано значение развития человеческого капитала в интеллектуальном производстве, в котором формируются креативные качества человека, а человек-креатор становится носителем креативного потенциала человеческих ресурсов и конкурентным преимуществом национальной экономики. Социальные сети и социальный капитал рассматриваются как необходимые условия формирования и реализации человеческого капитала, составляющая человеческих ресурсов. Дано авторское определение формирования конкурентных преимуществ человеческих ресурсов и их основные факторы. Человеческие ресурсы определены как относительно обособленная подсистема национальной экономики, конкурентные преимущества которых являются фактором конкурентоспособности национальной экономики.

**Ключевые слова:** конкурентные преимущества, человеческие ресурсы, человеческий капитал, человеческий потенциал, социальный капитал.

**Рис.: 1. Табл.: 1. Библ.: 17.**

Ковтун Наталья Сергеевна – аспирант, Академия таможенной службы Украины (ул. Рогальова, 8, Днепропетровск, 49000, Украина)

**E-mail:** natali\_kovtun@mail.ru

UDC 338.24:331.101.262(477)

### Kovtun Nataliia S. Formation of Competitive Advantages of Human Resources in the National Economy

The article considers the problem of formation of competitive advantages of human resources. The article studies this problem with the use of system approach, institutional methods and universumics. It analyses various approaches with respect to the role of a human being in public production. It explains and groups the notions that identify competitive advantages of human resources, among them – development of human and social capitals. The human capital is considered as the economic form of realisation of human resources. The article shows importance of development of human capital in intellectual production, which forms creative qualities of a human being, and the creative person becomes a bearer of the creative potential of human resources and competitive advantage of the national economy. Social networks and social capital are considered as necessary conditions of formation and realisation of human capital – a component of human resources. The article provides the author's definition of competitive advantages of human resources and their main factors. Human resources are defined as a relatively detached subsystem of the national economy, competitive advantages of which are a factor of competitiveness of the national economy.

**Key words:** competitive advantages, human resources, human capital, human potential, social capital.

**Pic.: 1. Tabl.: 1. Bibl.: 17.**

Kovtun Nataliia S. – Postgraduate Student, Ukrainian Academy of Customs (vul. Rogalyova, 8, Dnipropetrovsk, 49000, Ukraine)

**E-mail:** natali\_kovtun@mail.ru

Теоретичне обґрунтування конкурентних переваг людських ресурсів, як визначального чинника конкурентоспроможності національної економіки, впливає з ролі людини в системі суспільного виробництва. У своєму розвитку проблема людини як об'єкта дослідження економічної та інституціональної теорії пройшла ряд етапів: від «*homo economicus*» до універсумної людини як об'єкта дослідження стратегічного менеджменту та теорії організації; від тейлоризму до використання в практиці управління та комплексного вивчення всіма напрямками суспільно-гуманітарних наук. Завдяки цьому сформувалися різні концепції ролі людини в економіці та категорії, за допомогою яких описувалися ті чи інші риси її економічної поведінки: «робоча сила», «економічна людина» і «соціальна людина», «людські відносини», «людський капітал», «якість життя» та ін. Еклектичне змішування економічних термінів, соціальних і природних феноменів, загальнолюдських проблем і реалій минулого, сьогодення і майбутнього часто призводило до того, що рамки наукових досліджень не давали достатньої можливості для розуміння суті проблеми ролі людини в економіці та виділення її найбільш важливих конкурентних переваг.

Системний підхід до аналізу економічних процесів дозволяє виділити та розглянути людські ресурси як відносно відокремлену підсистему національної економіки, визначити функціональні зв'язки підсистеми людських ресурсів з іншими підсистемами економічної системи та ставити питання про вплив конкурентних переваг людських ресурсів на конкурентоспроможність національної економіки. Конкурентні переваги людських ресурсів не тільки включають усю суму індивідуальних конкурентних переваг, а й враховують ефект їх спільної дії, який виникає внаслідок їх актуалізації, взаємодії, використання та розвитку в специфічних умовах конкуренції. Відповідно, що конкурентоспроможність національної економіки – це не просто сукупність певних кількісних і якісних характеристик, що забезпечуються наявністю конкурентних переваг людських ресурсів, а й насамперед її здатність використовувати конкурентні переваги, інтелектуальні здібності, вміння, навички та інші якості людей, які впливають на успішність їх професійної діяльності та зростання продуктивності праці.

Більш глибокий аналіз конкурентних переваг людських ресурсів можна зробити з позицій універсумного підходу. Відповідно до нього конкурентоспроможність національної економіки визначається складною системою економіко-неекономічних взаємодій, які тісно взаємодіють одна з одною, впливають одна на одну та створюють синергетичну цілісність. Виділення окремих конкурентних переваг людських ресурсів, як відносно відокремлених чинників конкурентоспроможності національної економіки, передбачає їх зв'язки з іншими чинниками та синергетичний ефект від їх взаємодії. Саме визнання та аналіз зв'язків і інституціональних механізмів універсумних взаємодій дає можливість розробляти ефективні заходи, спрямовані на розвиток необхідних якостей і конкурентних переваг людських ресурсів у сучасній економіці.

При цьому важливо враховувати ті конкурентні переваги людських ресурсів, що відображають змістовні характеристики людських ресурсів і доводять неможливість наукового вирішення проблеми підвищення рівня конкурентоспроможності національної економіки без їх урахування. Проблема формування та реалізації конкурентних переваг людських ресурсів достатньо широко висвітлено в

науковій літературі, про що свідчать роботи Л. Л. Антонюк, А. Кредісова, Т. Н. Лукиних, М. М. Новикова, Г. А. Радченко, И. В. Соболева, С. А. Сисоева, А. В. Холодкова, О. Ю. Шатохи та інших науковців [1; 7; 9 – 13; 15, 16].

Однак окремі аспекти даної проблематики потребують поглибленого вивчення з урахуванням тих можливостей, які надає сучасна наукова методологія. Тому мета даної статті полягає у виділенні окремих чинників формування конкурентних переваг людських ресурсів на основі виокремлення та аналізу тих універсумних взаємодій, які становлять основу конкурентоспроможності національної економіки.

Із часів поширення класичної політичної економії робочу силу розглядають як здатність до праці, як сукупність фізичних і розумових здібностей людини, які вона використовує для виробництва товарів і послуг. Здатність до праці всього суспільства традиційно розглядають як трудові ресурси. Уявлення про трудові ресурси, як про сукупність людей, означає їх прирівнювання до звичайних матеріально-речовинних факторів, певна частина яких не використовується в суспільному виробництві. При такому підході робоча сила і трудові ресурси розглядаються в економічній теорії як звичайні виробничі ресурси, а в менеджменті – як пасивні суб'єкти зовнішнього управління, творчий потенціал яких до уваги не приймається. З початку 1980-х років науковці почали широко використовувати терміни «людський фактор», «людський потенціал», «людський капітал», «людські ресурси», що свідчило про появу нового погляду на роль людини в суспільному виробництві.

Поняття «людський фактор» було введено в економічну науку одним з перших і відобразило зростаючу роль людини в економіці. Воно має більш широкий сенс, ніж поняття «робоча сила» і «трудові ресурси». Людський фактор розглядається як колективний суб'єкт суспільного життя і вказує на вирішальну роль людини в процесі виробництва. Саме в ньому проявляється вся сукупність особистих якостей людини, які впливають на її трудову активність. Водночас, поняття «людський фактор» ґрунтується на технократичному підході до розвитку виробництва, відповідно до якого працівник відчужений від себе в процесі праці і являє собою лише загальну умову функціонування та розвитку виробництва.

Конкретною формою матеріалізації людського фактору в економіці, загальним показником рівня розвитку та межі творчої активності працюючих мас, яка акумулює та синтезує сукупні здібності до суспільно-корисної діяльності всього працездатного населення, виступає суспільний трудовий потенціал. У кількісному виразі він характеризує можливості суспільства щодо залучення до суспільної праці населення різної статі та віку. В якісному виразі трудовий потенціал відображає реальні можливості щодо реалізації, шляхом участі у суспільно корисній праці, усього різноманіття особистих здібностей і якостей людини: знань, умінь і навичок, що здобуваються в процесі виховання, підготовки до праці, безпосередньо трудової діяльності, навчання, перенавчання та підвищення кваліфікації [10, с. 91 – 92].

Синонімічними вважає поняття «трудовий потенціал» і «людський потенціал» С. А. Федулова. На її думку, ці поняття визначають потенційні здібності людини, які вона може використати у своєму трудовому житті. Поняття «трудовий потенціал» краще вживати тоді, коли ми говоримо безпосередньо про трудовий ресурс підприємств або

держави. Поняття «людський потенціал» стосується суспільства та його економічного розвитку [14, с. 28 – 29].

Теорія «людського потенціалу» сформувалася переважно в контексті модернізації економіки та забезпечення людського й економічного розвитку. Відповідно до загальноприйнятого визначення потенціалу, як сукупності наявних у економічного суб'єкта ресурсів та вміння раціонально використати для досягнення поставленої мети, в економічній літературі виділяють два основних підходи щодо людського потенціалу: ресурсний та результатний. Перший, ресурсний підхід розглядає людський потенціал як сукупність ресурсів, оцінка яких здійснюється за вартістю їхнього залучення, як сукупність властивостей людей, необхідних для відтворення життя і реалізації ролі людини як суб'єкта управління [11, с. 163]. У межах результатного підходу людський потенціал розглядається як накопичений людиною в результаті навчання, самонавчання і соціалізації запас «знань» і професійного досвіду, який людина може використати, якщо він буде включений в процес обороту капіталу [13, с. 213]. Економізація людського потенціалу приводить до того, що всі види та частини капіталу суспільства концентруються на економічному капіталі як собі своїй реалізації. При цьому залишається невиявленим суб'єкт даного капіталу, а людський капітал (потенціал) визначається дуже вузько. Соціалізація людського потенціалу зводить його до соціальних інститутів і ототожнює його з такими поняттями, як «потенціал розвитку», «життєвий потенціал», «культурний потенціал», «інтелектуальний потенціал». Однак при такому підході не дається чіткого обґрунтування розмежування людського потенціалу між потенціалами соціуму: суспільного, технічного, фізичного, інтелектуального, соціального, культурного, економічного. Як зазначають дослідники, багато питань цієї складної проблематики і сьогодні залишаються проблематичними та неоднозначними [15, с. 129; 5, с. 13 – 25].

Розвиток теорії людського потенціалу надав поштовх розвитку теорії людських ресурсів. В економічній літературі людські ресурси розглядають як вроджений, сформований і накопичений у результаті інвестицій певний рівень знань, освіти, навичок, здібностей, мотивації, енергії, культурного розвитку як конкретного індивіда, групи людей, так і суспільства в цілому, які доцільно використовуються в тій чи іншій сфері суспільного відтворення і чие формування вимагає витрат індивіда, фірми, суспільства [8]. Категорію людські ресурси визначають як таку, що характеризує професійні знання, досвід, творчі, підприємницькі здібності працівників, які забезпечують економічну ефективність та конкурентні переваги організації в ринковому середовищі [9]. Теорія людських ресурсів набула поширення і в сучасному менеджменті у вигляді концепції управління людськими ресурсами. Криза «етики праці», яка проявила себе у 1980-ті рр., поставила питання про відмову від існуючої системи управління «людським фактором» і необхідність поступового переходу до концепції управління «людськими ресурсами». У цій концепції людські ресурси розглядаються як найцінніші активи організації, як люди, що індивідуально та колективно здійснюють свій внесок у досягнення організаційних цілей. Такий погляд на людські ресурси відповідає сучасній етимології слова ресурси в сучасній економічній науці та менеджменті. Разом з тим, у сучасному менеджменті змінюються погляди на самий зміст слова «ресурси»: якщо раніше воно

означало запаси або потужності будь-якого виду, то тепер – здатність справлятися з будь-якою ситуацією [7, с. 35].

Поняття «людські ресурси» в економічній науці відображає не просто працюючу людину, індивіда взагалі, а живу людину з усією різноманітністю її життєвих потреб і інтересів. Саме тому, до якісних ознак людських ресурсів необхідно включити такі характеристики, які успадковуються людьми та визначають їх здібності, темперамент, фізичні дані, менталітет, соціально-економічний генотип та формують їх конкурентні переваги. Сучасні тенденції, які сформували поняття «людські ресурси», виходять з того, що в основі цих конкурентних переваг знаходиться людський капітал, який є частиною інтелектуального капіталу людини, компанії (держави). Людські або трудові ресурси мають певний трудовий потенціал. Рівень розвитку трудового потенціалу визначає значення людського капіталу [13, с. 28]. О. Бородіна вважає, що потенційно людські ресурси можуть перетворитися в людський капітал тоді, коли вони будуть приносити дохід, тобто при вмінні людини зайняти себе в процесі виробництва, організації своєї праці, продажу своєї робочої сили [2, с. 49]. На відміну від людського потенціалу, людський капітал виступає як «потік» і представляє собою включений в трудові відносини запас знань та вмінь працівника, які він використовує в своїй професійній діяльності. Іншими словами, людський капітал є сукупністю професійних знань, вмінь і навичок, завдяки яким людина може отримувати дохід у вигляді ренти. Отримання рентного доходу означає економічну реалізацію конкурентних переваг людських ресурсів. Введення до наукового обігу поняття людського капіталу означає не лише усвідомлення вирішальної ролі людських ресурсів в економічній системі суспільства, а й визнання необхідності інвестицій в людину, оскільки ні природні ресурси, ні накопичене багатство, а саме людські ресурси стають визначальною конкурентною перевагою національної економіки. На нашу думку, людський капітал є формою економічної реалізації людських ресурсів у процесі їх розвитку та використання.

Вирішального значення в розвитку людського капіталу набуває інтелектуальне виробництво, в якому формуються креативні якості людини. Саме людина-креатор стає носієм креативного потенціалу людських ресурсів, важливої конкурентної переваги національної економіки. Не дивно, що поширеним є підхід відповідно до якого людський капітал розглядають як частину інтелектуального капіталу [17]. Такий підхід дозволяє надати узагальнено-вартісну, фінансову оцінку інтелектуальному та відповідно людському капіталу на рівні національної економіки. Саме для виділення людського капіталу в структурі інтелектуального капіталу набуває поширення його структуризація, в основу якої покладено соціально-психологічну структуру особистості [4, с. 132 – 135]. При такому підході структура інтелектуального капіталу проявляє себе на різних рівнях суспільства, однак лише на рівні організації дозволяє визначити її основні параметри і ознаки.

Нове інформаційне суспільство, яке зараз формується, пропонує нові умови праці, її творчий характер, участь працюючих у прийнятті рішень, нову впорядкованість сучасних економічних систем, які мають не стільки ієрархічний, скільки гетерархічний характер. Завдяки гетерархії все більшого значення набувають мережі соціальних комунікацій, які забезпечують соціальні контакти, спілкування, самовираження особистості та впливають на формування



людських ресурсів в національній економіці. Узагальнення даних явищ координації економічної діяльності, як відомо, отримало в понятті «соціальний капітал», уведеного до наукового обігу для характеристики впливу соціокультурних факторів на економічні взаємодії [3, с. 11].

Структура соціального капіталу втілена в структурі соціальних мереж. Соціальні мережі та соціальний капітал – це не просто необхідні умови формування та реалізації людського капіталу, а й складова частина людських ресурсів, без якої основна їх конкурентна перевага – «здатність справлятися з будь якою ситуацією», не може бути реалізована.

Існують всі підстави розглядати соціальний капітал як накопичений суспільний (організаційний) ресурс, що проявляється та реалізується в процесі економічної діяльності. Оскільки людські ресурси забезпечують досягнення організаційних цілей, або цілей економічного розвитку національної економіки колективними зусиллями, з використанням соціальних мереж і соціальної довіри, здається очевидним розширити їх можливі конкурентні переваги, включивши до них соціальний капітал організації, суспільства тощо.

Соціальний капітал – це не просто необхідні умови формування та реалізації людського капіталу, а й складова частина людських ресурсів сучасної економіки, без якої основна їх конкурентна перевага – «здатність справлятися з будь якою ситуацією», не може бути реалізована.

Таким чином, конкурентні переваги людських ресурсів проявляють себе як синергетичні впливи людського капіталу, як потік доходів, створений в результаті інвестицій в людину протягом її життя; соціального капіталу, який забезпечує соціальні взаємодії людини і формування довіри між людьми; успадкованих ознак людини, на основі яких формується ментальність народу; соціалізуються якісні ознаки людських ресурсів.

Особливості формування конкурентних переваг людських ресурсів в національній економіці показано на *рис. 1*.

Очевидно, що запропоноване уявлення про формування конкурентних переваг людських ресурсів та їх вплив на національну економіку є достатньо спірним, насамперед тому, що й досі немає єдності думок, щодо розуміння людського та соціального капіталу. При цьому слід погодитися з думкою сучасних інституціоналістів про визначальний вплив якісних характеристик інституціонального

середовища на конкурентні переваги людських ресурсів та продуктивність праці. Теоретичне обґрунтування економічного значення якості інституціонального середовища має численні емпіричні підтвердження. Вони продемонстрували досить тісний позитивний зв'язок між різними індикаторами якості національних інститутів та темпами економічного розвитку. За оцінками М. Гредстайна, які базуються на емпіричних даних, окремі коефіцієнти кореляції між доходами на душу населення та різними критеріями якості інститутів коливаються в різних країнах від 0,7 до 0,9, аналогічні оцінки отримані іншими дослідниками дають коефіцієнт кореляції між ВВП на душу населення та якістю інститутів у країнах Центральної і Східної Європи на рівні 0,78 [6].

Конкурентоспроможність національної економіки можна охарактеризувати визначивши її міжнародну (глобальну) конкурентоспроможність, яка полягає у здатності країни займати та утримувати певні позиції на світовому ринку не стільки за рахунок наявного економічного потенціалу та залучених інвестиційних ресурсів, скільки конкурентних переваг людських ресурсів.

Очевидно, що на формування конкурентних переваг людських ресурсів в національній економіці впливають й інші чинники. Їх узагальнену класифікацію надаємо в *табл. 1*.

## ВИСНОВКИ

Людські ресурси ми кваліфікуємо як сукупність притаманних з народження здібностей (обдарованість, талант, здібності до певного виду діяльності), темпераменту, фізичних даних, ментальних особливостей, характерних для представників певного народу, так і набутих фізичних, психологічних та розумових можливостей людей, їх соціальних зв'язків, які разом із нагромадженими знаннями, навичками, інформацією та досвідом використовуються в процесі суспільного виробництва для створення матеріальних, духовних і інтелектуальних продуктів, за допомогою механізмів внутрішнього фірмового, національного, наднаціонального його відтворення, якісного вдосконалення, ефективного розподілу та використання.

Людські ресурси розглядаються нами як невичерпне джерело соціально-економічного розвитку, а ефекти синергії, які вони створюють при взаємодії з іншими ресурсами, можуть бути визначальними для конкурентоспроможності національної економіки. ■

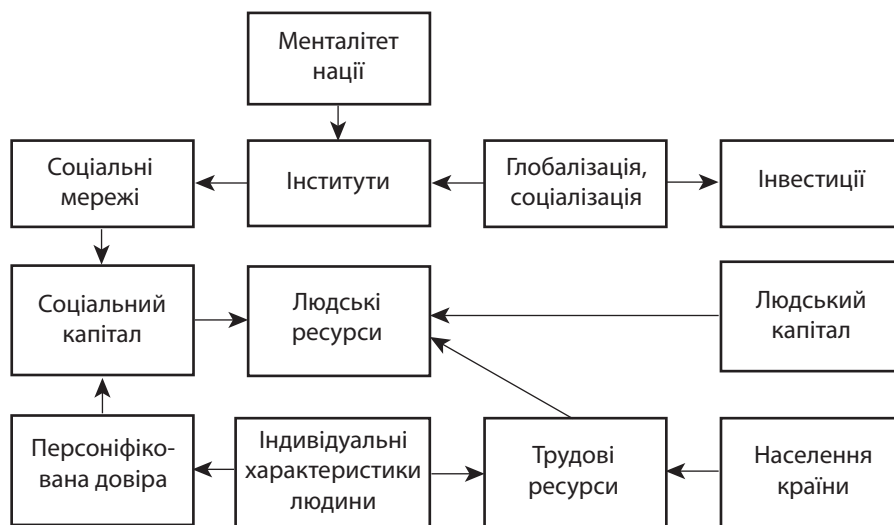


Рис. 1. Формування конкурентних переваг людських ресурсів

## Класифікація чинників формування конкурентних переваг людських ресурсів у національній економіці

Види чинників	Показник
Демографічні	Кількість населення, наявні контингенти робочої сили, трудовий потенціал суспільства, фізичне та моральне здоров'я нації
Економічні	Людський капітал, інвестиції в людину, структура економіки, попит на робочу силу, продуктивність праці, соціалізація економіки
Соціальні	Соціальний капітал, соціальна інфраструктура, знання, навички, інформація, досвід, соціалізація індивіда, менталітет нації, темперамент, культура, релігія
Інституціональні	Інституціональне середовище, конкуренція, інституціоналізація економічних відносин.
Політичні	Економічна політика, соціальна політика
Міжнародні	Глобалізація, транснаціоналізація, інтернаціоналізація, інтеграція

## ЛІТЕРАТУРА

- 1. Антонюк Л. Л.** Міжнародна конкурентоспроможність країн: теорія та механізм реалізації: монографія / Л. Л. Антонюк. – К.: КНЕУ, 2004. – 275 с.
- 2. Бородіна О.** Людський капітал як основне джерело економічного зростання / О. Бородіна // Економіка України. – 2003. – № 7. – С. 48 – 53.
- 3. Дискін І. Е.** Хозяйственная система России: проблемы институционального генезиса / И. Е. Дискін // Общественные проблемы и современность. – 1998. – № 4. – С. 10 – 20.
- 4. Дресвянников В. А.** Человекоориентированная структура интеллектуального капитала как основа развития социально-экономической системы / В. А. Дресвянников, О. В. Лосева // Менеджмент в России и за рубежом. – 2011. – № 6. – С. 131 – 136.
- 5. Івашина О. Ф.** Інституціоналізація економічного розвитку / О. Ф. Івашина. – Дніпропетровськ: Наука і освіта, 2009. – 283 с.
- 6. Заславская Т. И.** Человеческий потенциал в современном трансформационном процессе / Т. И. Заславская // Общественные науки и современность. – 2005. – № 3. – С. 5 – 16; № 4. – С. 13 – 25.
- 7. Кредісов А.** Стратегічний менеджмент на початку XXI ст.: зміна парадигми / А. Кредісов, Б. Літовченко // Економіка України. – 2011. – № 2 (591). – С. 28 – 37.
- 8. Лигинчук Г.** Основы менеджмента / Г. Лигинчук [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://e-college.ru/xbooks/xbooks032/book/index.html?go=part-007\\*page.htm](http://e-college.ru/xbooks/xbooks032/book/index.html?go=part-007*page.htm)
- 9. Лукиных Т. Н.** Человеческие ресурсы в условиях информационной экономики / Т. Н. Лукиных [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://huminf.tsu.ru/e-jurnal/magazine/3/luk/htm>
- 10. Новикова М. М.** Матеріалізація людського фактора в трудовому потенціалі регіону / М. М. Новикова // Регіональні проблеми людського та соціального розвитку: Тези доп. і повідом. наук.-практ. конф. (Донецьк, 4-5 листоп. 2008 р.): В 2 т. Т. 1 / НАН України. Ін-т економіки пром-ті; Редкол.: О. І. Амоша (відп. ред.) та ін. – Донецьк, 2008. – 344 с.
- 11. Радченко Г. А.** Система формування та управління людськими ресурсами / Г. А. Радченко // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. – 2009. – № 2. – С. 163 – 167.
- 12. Соболева И. В.** Человеческий потенциал российской экономики: проблемы сохранения и развития / И. В. Соболева. – Ин-т экономики РАН. – М.: Наука, 2007. – 202 с.
- 13. Сысоев С. А.** Институциональные парадоксы инвестиций в человеческий капитал в условиях трансформационной экономики / С. А. Сысоев // Научные труды Донецкого национального технического университета. Серия: Экономическая. Выпуск 37-1. – Донецк: ДонНТУ, 2011. – С. 213 – 220.
- 14. Федулова С. А.** Поняття «управління людськими ресурсами» у системі продуктивних сил суспільства / С. А. Федулова // Актуальні проблеми економіки. – 2010. – № 4 (106). – С. 26 – 30.
- 15. Холодков А. В.** Экономические аспекты управления человеческими ресурсами / А. В. Холодков, С. А. Сурков // Менеджмент в России и за рубежом. – 2009. – № 1. – С. 128 – 135.
- 16. Шатоха О. Ю.** Теоретичні засади стратегічного управління людськими ресурсами / О. Ю. Шатоха // Проблемы развития внешнеэкономических связей и привлечение иностранных инвестиций: региональный аспект: сборник научных трудов. – 2012. – I часть. – С. 376 – 378.
- 17. Edvinsson L.** Intellectual Capital. Realizing Your Company's True Value Finding Its Hidden Brainpower / L. Edvinsson, M. S. Malone – N.Y.: Harper Business, 1997. – 225 p.

## REFERENCES

- Antonyuk, L. L. *Mizhnarodna konkurentospromozhnist krainy: teoria ta mechanism realizatsii* [International competitiveness: theory and implementation mechanism]: K.: KNEU, 2004.
- Borodina, O. *Ludskiy kapital yak osnovne dzhерelo ekonomichno-go zrostannia* [Human capital as the main source of economic growth]. *Ekonomika Ukrainy*, no. 7 (2003): 48-53.
- Cholodkov, A. V., and Surkov. *Ekonomicheskie aspekty upravleniya chelovecheskimi resursami* [Economic aspects of human resource management]. *Management v Rossii I za rubezhom* no. 1 (2009): 128-135.
- Diskin, I. E. *Chozsiastvennaya sistema Rossii: problemy institucional-nogo genезisa* [Economic system of Russia: Problems of institutional genesis]. *Obschestvennye problemy i sovremennost*, no. 4 (1998): 10-20.
- Fedulova, S. A. *Poniattia upravlinnia ludskimi resursami u systemi produktyvnyh syl sypilstva* [The concept of "human resource management" system of productive forces of society]. *Aktualni problemy ekonomiki* no 4 (2010): 26-30.
- Ivashyna, O. F. *Institucionalizatsia ekonomichnoho rozviku* [Institutionalization of economic development]. *Dnipropetrovsk: Nauka i osvita*, 2009.
- Kredisov, A. I., and Litovchenko, B. V. *Strategichniy menegement na pochatku XX st.: zmينا paradigmy* [Strategical menegement at the beginning of XX-st cntury: a change of the paradigm]. *Ekonomika Ukrainy*, no. 2 (2011): 28-37.
- Liginchuk, G. *Osnovy menegementu* [Fundamentals of menegement]. [http://e-college.ru/xbooks/xbooks032/book/index.html?go=part-007\\*page.htm](http://e-college.ru/xbooks/xbooks032/book/index.html?go=part-007*page.htm).
- Lykinych, T. N. *Chelovecheskie resursy v usloviah informacionnoy ekonomiki* [Human resources in the information economy]. <http://huminf.tsu.ru/e-jurnal/magazine/3/luk/htm>
- Novikova, M. M. *Materializatsia ludskogo faktora v trudovomu potentsiali regionu* [Materialization of the human factor in the employment potential of the region]. *Regionalni problemy ludskogo ta social-nogo rozviku*. Donetsk, (2008): 91-92.
- Radchenko, G. A. *Sistema formuvannia ta upravlinnia ludskimi resursami* [System development and human resource management]. *Derzhava ta regiony* no. 2 (2009): 163-167.