

## СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ОНОВЛЕННЯ ПОНЯТЬ ЩОДО РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ

УДК 331.101.262:316.422(477)

Никифоренко В. Г.

Досліджено підходи сучасних вчених до сутнісного визначення понять і категорій "людські ресурси", "людський потенціал", "трудова ресурси", "трудова потенціал", "людський капітал", "інтелектуальний капітал" тощо, які пов'язані з людським розвитком у контексті системного бачення необхідних трансформацій у суспільному виробництві. Для оновлення підходів до вивчення й розвитку людських ресурсів в умовах трансформації технологічних укладів в економіці запропоновано формування та впровадження таких моделей, як: багаторівнева система управління розвитком людських ресурсів, моніторинг відповідних показників з урахуванням рівнів суспільного виробництва та прогнозування розвитку людських ресурсів на макро-, мезо- і мікрорівнях.

*Ключові слова:* людські ресурси, трудова ресурси, трудова потенціал, людський капітал.

## СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ОБНОВЛЕНИЮ ПОНЯТИЙ ОТНОСИТЕЛЬНО РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ

УДК 331.101.262:316.422(477)

Никифоренко В. Г.

Исследованы подходы современных ученых к сущностному определению понятий и категорий "человеческие ресурсы", "человеческий потенциал", "трудова ресурси", "трудова потенціал", "человеческий капитал", "интеллектуальный капитал" и прочих, связанных с человеческим развитием в контексте системного видения необходимых трансформаций в общественном производстве. Для обновления подходов к изучению и развитию человеческих ресурсов в условиях трансформации технологических укладов в экономике предложены формирование и внедрение таких моделей, как: многоуровневая система управления развитием человеческих ресурсов, мониторинг соответствующих показателей с учетом уровней общественного производства и прогнозирование развития человеческих ресурсов на макро-, мезо- и микроуровнях.

*Ключевые слова:* человеческие ресурсы, трудовые ресурсы, трудовой потенциал, человеческий капитал.

## MODERN APPROACHES TO UPGRADING THE CONCEPTS CONCERNING THE DEVELOPMENT OF HUMAN RESOURCES

UDC 331.101.262:316.422(477)

V. Nykyforenko

The approaches of modern scientists concerning the essential definition of such concepts and categories of "human resources", "human potential", "labour potential", "human capital", "intellectual capital", etc., connected with human development in the context of system vision of necessary transformations in social production have been studied. In order to renew the approaches concerning the development of human resources under the conditions of transformation of technological modes in economics the formation and introduction of models, namely: a multilevel control system of development of human resources, monitoring of

corresponding indicators taking into account levels of social production and forecasting of the development of human resources at macro-, meso- and microlevels are offered.

*Keywords:* human resources, manpower resources, labour potential, human capital.

.....

В умовах трансформації глобальної світової економіки на тлі інноваційного розвитку економіки знань стабільність розвитку соціально-економічних систем визначається здатністю до генерації інноваційних і якісних змін. Це означає безпрецедентне зростання ролі людини у відтворювальних процесах, висування на перший план проблеми розвитку людських ресурсів.

Як зауважують автори "Доповіді про розвиток людини 2010", "переосмислення концептуальної основи досліджень в області розвитку й вивчення того, як концепція розвитку людини може зробити людину центральною фігурою розвитку, – це не просто інтелектуальна вправа, це означає зробити прогрес слушним і всеосяжним, що дозволяє людям стати активними учасниками змін і є гарантією того, що прогрес не буде досягатися за рахунок наступних поколінь, ефективніше формувати наше розуміння більш загальних вимірів, життєво важливих для нашого розуміння розвитку людини" [1].

Отже, сучасний стан розвитку людства потребує більш чіткого і впорядкованого прогнозування кінцевих цілей в умовах прискорених змін і непередбачуваності, що викликає нагальну потребу розробки й використання сучасних підходів до розвитку людських ресурсів.

У зарубіжній і вітчизняній економічній літературі теоретико-методологічним питанням дослідження проблем розвитку людських ресурсів приділяється чимало уваги. З різних точок зору проблема розвитку людини й задоволення її потреб розглядалася в роботах А. Сміта, У. Петі, Д. Мілля, А. Маршала, Ж. Сіючі, Дж. М. Кейнса, Г. Мюрдала, С. Коваля, А. Льюїса, Т. Шульца, А. Сена, С. Фішера, М. Хака, К. Гриффіна, Т. Маккінлі, М. Д. Морріса, М. Десаї та ін. Велике значення мають роботи таких російських вчених: Басова В. І., Бистрякова І. К., Гапоненко А. Л., Дятлова С. А., Захарова Н. І., Зюзіна Д. І., Іллінського І. В., Климова С. М., Корицького А. В., Уколова В. Ф., Щетиніна В. П. та ін. Проблеми, що стосуються тих чи інших аспектів розвитку людських ресурсів в Україні, а саме формування і використання трудового потенціалу, стратегії людського розвитку, освітнього, демографічного, працересурсного потенціалів, перетворення у людський капітал тощо, досліджувались у працях вітчизняних вчених, зокрема Амоші О. І., Антонюк В. П., Бандури С. І., Безтелесної Л. І., Близнюка В. В., Борецької Н. П., Богині Д. П., Власенка Н. С., Вовканича С. Й., Гальчинського А. С., Гейця В. М., Грішнєвої О. А., Данилишина Б. М., Долішнього М. І., Заяць Т. А., Згуровського М. З., Злупка С. М., Колота А. М., Колпакова В. М., Кузьміна О. Є., Куценко В. І., В. Лагутіна, Лібанової Е. М., Лукінова І. І., Львовичкіна С. В., Мікловди В. М., Новікової О. Ф., Онікієнка В. В., Павловського М. А., Пітюлича М. П., Пирожкова С. І., Писаренко С. М., Ревенка А. П., Семів Л. К., Стешенко В. С., Федулової Л. І., Хомри О. У., Чумаченка М. Г., Шаульської Л. В., Шевченко Л. С. та інших вчених.

Цими авторами розглянуто проблеми теоретико-методологічних засад управління людськими ресурсами та їх розвитком, з'ясування їх ролі й місця в сучасних соціально-економічних системах.

Розмаїття понять і визначень, що стосуються людини як суб'єкта соціально-економічних відносин, мають великий обсяг думок щодо їхнього сутнісного змісту, який, з одного боку, свідчить про безперечний науковий і практичний інтерес, з іншого – про деякі прогалини у системному дослідженні відповідних категорій. Незважаючи на широту й різноманітність розгляду проблем розвитку людського потенціалу, залишається безліч не вирішених питань, що потребують серйозної уваги як із теоретичного, так і з практичного боку. Дискусії викликає ціла низка теоретико-методологічних і прикладних проблем, у тому числі тих, що стосуються соціально-економічної сутності й розвитку людських ресурсів та їхньої трансформації в людський капітал, співвідношення основних понять щодо людини як суб'єкта економічного життя, а саме: людських ресурсів, людського потенціалу, трудових ресурсів, трудового потенціалу, людського капіталу, інтелектуального капіталу тощо, методів оцінювання рівня розвитку людських ресурсів і конкурентоспроможності.

Отже, деяка обмеженість належних системних підходів до управління розвитком людських ресурсів стає однією з актуальних проблем науки і практики. Отже, існує визначена потреба у більш чіткому визначенні понятійного апарату і, відповідно, належних дій щодо практичної реалізації завдання розвитку людських ресурсів.

Таким чином, метою статті є надання оновленого системного бачення основних категорій і понять, що мають слугувати розбудові сучасної парадигми розвитку людських ресурсів.

У науковій літературі існують різноманітні підходи до визначення самої категорії людських ресурсів. Це здебільшого пов'язано з потребами вирішення тих або інших проблем. Категорія "людські ресурси" (від фр. *ressource* – резерви, запаси) аж до кінця ХХ століття найчастіше ототожнювалася з категорією "трудова ресурси" і трактувалася як людські запаси (резерви), що є в наявності, з їхніми професійними й фізичними здібностями, призначеними для забезпечення процесів суспільного відтворення [2, с. 33].

Очевидно, що такому трактуванню превалює економіко-матеріалізований наголос, який зближує цю категорію із традиційною категорією "робоча сила". Разом із тим в останні роки, завдяки якісним змінам поглядів на роль людини в системі суспільного виробництва, сутнісне навантаження поняття "людські ресурси" наповнюється новим змістом, акценти в якому зміщуються у бік більш повного використання всіх потенційних (і, насамперед, інтелектуальних) можливостей людини, тобто людського потенціалу економіки.

Згідно з тлумаченням економічного енциклопедичного словника, людські ресурси – це поняття, яке відображає головне багатство будь-якого суспільства, процвітання якого є можливим при створенні умов для відтворення, використання і розвитку цього ресурсу з урахуванням інтересів кожної людини [3]. Зрозуміло, що таке визначення не може суттєво наблизити до сутнісного розуміння цієї категорії.

Публікації Світового банку трактують людські ресурси як сумарну цінність трудових ресурсів і людського капіталу [4], що, на думку автора, також не може надати повноти їх сутнісному визначенню.

Серед сучасних українських дослідників потрібно зазначити Семів Л. К. і Шевченко Л. С., у працях яких найбільш повне відображення знайшли саме сутнісні характеристики людських ресурсів. Так, під поняттям "людські ресурси" Семів Л. К. розуміє сукупність якостей людей, а саме: соціально-демографічних, освітньо-професійних, мотиваційних, ментальних, інтелектуальних, духовно-інформаційних, інноваційних, креативних, культурних, етносоціальних, соціалізаційних тощо, які визначають здатність людини до праці, споживання матеріальних і духовних благ, саморозвитку, творення інновацій, примноження знань в усіх сферах людської діяльності [5, с. 11].

Сутнісна характеристика людських ресурсів, зауважує вчена, розкривається у постійній взаємодії між людьми шляхом удосконалення їх власної соціалізації, взаємодії людини і природи, адаптації до нових соціально-еконо-

мічних умов.

Якщо узагальнювати підходи до тлумачення сутності людських ресурсів, то можна зробити висновок, що йдеться про розгляд людських ресурсів із позицій теорії людського капіталу, яку досліджували Г. Беккер, М. Блаут, Т. Шульц, Л. Туроу, Дятлов С. А., Критський М. М., Антонюк В. П., Грішнова О. А., Євтушенко Г. І., М. Курносова, Зінов В. Г., В. Щетинін та інші, а також про концепції людського розвитку, які розглядали А. Сена, М. Уль-Хак, К. Гріфінн, Д. Найт, Семів Л. К., Шевченко Л. С. Можна погодитися з Шевченко Л. С., яка стверджує, що теорія людського капіталу відбиває ресурсний підхід до людини, розглядаючи її як фактор виробництва, людину-ресурс, у той час як теорія людського розвитку обґрунтовує можливості розвитку людини – мети суспільства. Перша концепція більш відповідає індустріальному суспільству, друга – відображає загальну цивілізаційну тенденцію, але фактично реалізується в умовах переходу до постіндустріальної (інформаційної) економіки [6, с. 19].



У той же час сутнісні характеристики власне людських ресурсів не розрізняються у кожній із теорій, оскільки їх носієм є людина. Різними залишаються мета, умови та форми реалізації. На думку автора, глобальне суспільство поступово, але дедалі швидше наближається до розуміння головної мети суспільства – якісного розвитку і найбільш повної самореалізації людини.

Якщо відштовхуватися від цієї мети і спробувати визначити взаємозв'язок категорій, що використовуються обома зазначеними теоріями, то можна піти таким шляхом логічних міркувань.

Теорія людського капіталу розглядає розвиток людини як фактора виробництва, а саме поняття людського капіталу розглядається як запас (ресурс) здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивації, якими володіє людина і які сприяють зростанню продуктивності праці й впливають на зростання доходів. З іншого боку, людський капітал розглядається як потік доходів протягом усього життя людини. Слід зауважити лише одну з важливих особливостей, на яку звертають увагу більшість науковців, а саме – людські ресурси можуть стати капіталом у тому випадку, коли вони даватимуть дохід та створюватимуть багатство, тобто тоді, коли людина має можливість знайти себе у суспільному виробництві. Аби бути конкурентоспроможною, якісні характеристики людини повинні відповідати вимогам, які передбачає відповідний технологічний уклад на відповідному етапі соціально-економічного розвитку суспільства.

Антонюк В. П. уважає, що за своїми якісними рисами людський капітал не відрізняється від людського та трудового потенціалів. У той же час він відрізняється за формою його реалізації та тією часткою населення, яке є його носієм [7, с. 30–31].

Варто звернутися до теорії людського розвитку, яка головним елементом вважає людський потенціал. За визначенням Програми розвитку Організації Об'єднаних Націй (ПРООН) людський потенціал – це сукупна можливість певної людської спільноти, тобто народу, територіальної громади, трудового колективу, а також окремої людини до економічної і соціальної діяльності та розвитку [1]. Тобто категорія "людський потенціал" характеризує відносини стосовно його самореалізації як у трудовому процесі, так і за його межами.

Категорія "людський потенціал" базується на розумінні сутності людини як унікального біосоціального джерела життєдіяльності, що поєднує одночасно фізіологічний (фізичний), емоційний (духовний) і раціональний (інтелектуальний) потенціали. Тому людський потенціал економіки подається як накопичений запас професійної й загальнокультурної компетентності, здоров'я, творчої активності в різних галузях життєдіяльності й сфері споживання. Структурну схему категорії "людські ресурси" у загальному вигляді можна подати як сукупність людського потенціалу і трудових ресурсів.

Такий підхід дозволяє по-новому розглядати людину в системі суспільного виробництва. Розгляд людини тільки як носія трудового ресурсу (робоча сила) відповідав переважно потребам індустріальної економіки, її екстенсивному зростанню. Якщо ж розглядати людину у складі людського ресурсу як сукупність трудового ресурсу й людського потенціалу, то стає очевидним певний міждисциплінарний підхід, що дозволяє більш повно використовувати й у науці, і на практиці всі потенційні можливості людини, насамперед, її інтелектуальний і творчий потенціали. Основу останніх становить рівень знань і культури, здатних радикально змінювати процеси розвитку економіки в напрямі підвищення ефективності, якості й конкурентоспроможності на базі перетворення знань у провідну продуктивну силу суспільного виробництва.

Сьогодні стає все більш очевидним, що в конкурентній боротьбі буде вигравати та економіка, організації якої прагнуть перевести свій людський ресурс у людський капітал.

До основних елементів людського капіталу, як правило, відносять: капітал освіти (знання – загальні й спеціальні); капітал підготовки на виробництві (кваліфікація, навички, досвід); капітал здоров'я; володіння економічно значущою інформацією; капітал міграції (забезпечує мобільність працівників); мотивацію економічної діяльності.

Протягом останніх десятиліть у ланцюжку виробничих ресурсів "людські ресурси – матеріальні ресурси – фінансові ресурси" змінювалося стратегічне значення кожної складової залежно від оточення, цілей і завдань економічного розвитку. У сучасних умовах інтелектуалізації бізнесу головним джерелом продуктивності праці й процвітання організації виступають саме людські ресурси, що приймають форму людського капіталу (табл. 1).

Таблиця 1

**Зміни структури сукупного капіталу в розвинених країнах, в % до підсумку [8, с. 17]**

| Вид капіталу     | 1913 рік | 1950 рік | 1998 рік |
|------------------|----------|----------|----------|
| Фізичний капітал | 67 – 69  | 52 – 53  | 31 – 33  |
| Людський капітал | 31 – 33  | 47 – 48  | 67 – 69  |

Таким чином, узагальнення підходів щодо визначення взаємозв'язку вказаних категорій дозволяє зробити висновки щодо сутності поняття "людські ресурси", а саме те, що вони виступають як:

- елемент процесу суспільного виробництва;
- носій економічних відносин;
- джерело економічних результатів;
- особистість із потребами, мотивами, цінностями, відносинами.

Для остаточного визначення системного зв'язку вказаних понять треба звернутися до одного з останніх досліджень представників донецької наукової школи, яке можна вважати таким, що найбільш повно відображає системний підхід до дослідження категорії "трудоий потенціал". У монографії Шаульської Л. В. "Стратегія розвитку трудового потенціалу України" трудоий потенціал визначається як ресурси праці, які визначають сукупність можливостей населення до активної трудової, підприємницької, інноваційної діяльності в комплексі з умовами та якістю їх використання у сфері праці [9, с. 103].

У цьому визначенні ключовими словами є "ресурси" і "можливості". Великий тлумачний словник сучасної української мови надає таку етимологію цих слів. Отже, ресурси – це: 1) запаси чого-небудь, які можна використати в разі потреби; 2) засіб, можливість, якими можна скористатися в разі необхідності [10, с. 1216]. У той же час можливості визначаються, як: 1) внутрішні сили, ресурси, здатності; 2) наявність умов, сприятливих для чого-небудь; обставин, які допомагають чомусь [10, с. 684].

Очевидно, що це не синоніми, хоча й близькі за тлумаченням слова. Головне, що як у першому, так і в іншому випадку мова йде про ресурси, які можуть бути задіяні в разі потреби або за наявності сприятливих умов. Тобто у будь-якому разі мова йде про складові, що утворюють системну характеристику зазначених понять.

Вивчення великої кількості досліджень щодо людського розвитку надає підстави зробити узагальнюючий висновок, що при розгляді сутнісних характеристик вказаних понять практично всі дослідники наголошують на обов'язковому характері перманентного розвитку складових людських ресурсів, людського потенціалу, трудового потенціалу, людського капіталу та, урешті-решт, самої людини. Тобто умовно можна визначити відповідний ланцюг взаємозв'язку цих категорій у спрощеному вигляді: людина – ресурс – потенціал – капітал – людський розвиток.

Слід розглянути детальніше взаємозв'язок основних понять щодо людини як об'єкта соціально-економічного розвитку суспільства.

Необхідно зауважити, що кожна людина як біосоціальна істота тільки тоді стає життєздатною у соціально-економічній системі, коли володіє відповідними сукупними якостями, такими, як: соціально-демографічні, освітньо-професійні, мотиваційні, ментальні, інтелектуальні, духовно-інформаційні, інноваційні, креативні, соціальні тощо. Узагальнюючи, можна надати таке визначення людських ресурсів у системі соціально-економічного розвитку суспільства. Людські ресурси – це сукупність якостей людей, що зумовлюють їх життє- та працездатність і перманентний розвиток у всіх сферах людської діяльності.

Очевидно, що людські здібності й можливості (ресурси) у цій системі мають бути такими кількісно та якісно визначеними, щоб створювати здатність населення до економічної та соціальної діяльності, тобто формувати людський потенціал. У той же час лише визначена частка сукупності різноманітних здібностей дійсно необхідна для кожного конкретного виду праці. Інші здібності людини, які не знаходять свого застосування у даному виді праці, можуть бути реалізованими за його межами як творчість у вільний час або у формі індивідуальної трудової діяльності.

У той же час для економічної теорії і практики важливого значення набувають три основні закономірності, що мають місце у трансформації форм особистого фактора виробництва:

- 1) між його економічними формами немає жорстких меж, що якісно відрізняються. Сам перехід з однієї форми до іншої є еластичним;
- 2) потенції, набуті особистим фактором виробництва в одній з його економічних форм, утримуються і примножуються в наступних;
- 3) чим більшою мірою елементи наступної економічної форми особистого фактора виробництва закладаються у процесі розвитку його попередніх форм, тим більш ефективно функціонує особистий фактор виробництва в цілому, що виражається у збільшенні трудового потенціалу.

Ця обставина приводить до важливого методологічного висновку, а саме: головним і визначальним серед всіх фаз відтворювальних циклів є розвиток усіх складових, що визначають змістовне наповнення кожного з вказаних понять. Отже, трансформація управління цими процесами має відбуватися у бік стратегічного управління розвитком, яке передбачає цілеспрямований якісний розвиток саме людини, особистості як основної мети суспільства. У то й же час, як зауважує Семів Л. К., здійснювана впродовж більше десяти років української незалежності багатовимірна трансформація усіх сфер життя суспільства спрямовувалася на перетворення традиційних соціально-регулятивних механізмів у сфері формування ринкових відносин, зміцнення демократичних прав і свобод особистості, побудови громадянського суспільства та правової держави. Така полівекторність процесу трансформації вказує на відсутність визначеного загального напрямку руху українського суспільства, на несформованість цільової ідеальної моделі таких змін [5, с. 18].

Тому стає очевидною проблема визначення не декларативних, а реальних перетворень і цільової визначеності щодо розвитку українського суспільства. У сучасних умовах особливо зростає значущість якісних характеристик людських ресурсів, які істотно впливають на соціально-економічну систему, а також є пов'язаними з людським капіталом.

У свою чергу, оцінка людського капіталу є досить складним процесом, оскільки ця категорія має цілісний характер. За структурними складовими людського капіталу можна охарактеризувати й окремого індивіда, соціальну групу і країну в цілому.

Для оцінювання рівня соціально-економічного становища різних країн використовується індекс розвитку людського потенціалу (ІРЛП). Наочне уявлення щодо стану і динаміки цього показника надають дані табл. 2.

Таблиця 2

Основні показники ІРЛП по Україні за 2005 – 2011 рр. [11]

| Показники                        | 2005 рік | 2007 рік | 2009 рік | 2011 рік |
|----------------------------------|----------|----------|----------|----------|
| Ранг за ІРЛП                     | 78       | 76       | 77       | 76       |
| Рейтинг за ІРЛП                  | 0,766    | 0,788    | 0,72     | 0,729    |
| Тривалість життя, років          | 66,1     | 67,7     | 68,6     | 68,5     |
| Освіченість, %                   | 99,4     | 99,4     | 99,7     | 99,7     |
| Охоплення освітою, %             | 86,0     | 86,5     | 88,6     | 88,5     |
| ВВП на душу населення (ПКС US\$) | 5,491    | 6,848    | 6,535    | 6,175    |

Головною умовою досягнення сталого розвитку економіки є нагромадження й збереження людського капіталу, втілення в життя стратегій, що спонукають людей удосконалювати свої навички та вміння протягом усього життя за допомогою безперервного навчання й професійної підготовки.

Автор вважає необхідним виділити деякі універсальні риси (принципи), що відрізняють оновлений підхід до розвитку людських ресурсів у сучасних умовах. До них належить:

- а) трактування людей як цінного ресурсу суспільного виробництва, що потребує перманентного розвитку;
- б) стратегічна орієнтація, що виражається в поєднанні цілей і політики у сфері управління людськими ресурсами на макро-, мезо- і мікрорівнях;
- в) створення необхідних умов (якості трудового життя й якості життя людини взагалі) задля забезпечення постійного розвитку людини у будь-якому віці.

Виходячи з викладеного, варто надати авторське визначення поняття "розвиток людських ресурсів". Під розвитком людських ресурсів розуміється процес цілеспрямованого перманентного кількісного та якісного накопичення і примноження якостей людей, що за відповідної мотивації та умов можуть бути реалізовані задля особистого і суспільного прогресу. У цьому авторському визначенні, на відміну від інших, присутні змістовні процесна та ресурсна складові системної трансформації управління розвитком людських ресурсів. Характеристиками процесної складової у цьому визначенні виступають цільова спрямованість, перманентність (безперервність) процесу накопичення та збагачення якостей людей, мотивація та створення умов для реалізації накопичених ресурсів. Ресурсна складова полягає в якісних і кількісних характеристиках людських ресурсів, що мають накопичуватися і примножуватися згідно з визначеною метою особистості та суспільства.

Розгляд питань розвитку людських ресурсів у сучасних умовах дозволяє зробити такі висновки.

Людський ресурс, що капіталізується, становить економічну сутність суспільства і є системоутворювальною основою розвитку нової економіки – економіки знань. В основі останньої лежать знання і їх інформаційне забезпечення, тому що саме вони у все більшому ступені збільшують додану вартість створюваного валового продукту й національного багатства в цілому.

Для оновлення підходів до вивчення й розвитку людських ресурсів автор вважає доцільним:

- сформувати модель багаторівневої системи управління розвитком людських ресурсів, яка б забезпечила системний підхід до вирішення цієї проблеми;
- створити модель моніторингу показників розвитку людських ресурсів з урахуванням відповідних рівнів суспільного виробництва;
- розробити і впровадити відповідні моделі прогнозування розвитку людських ресурсів на макро-, мезо- і мікрорівні.

Опрацювання наукової літератури дозволяє зробити висновок, що теорія й методологія подальшого вивчення проблем розвитку людських ресурсів буде концентруватися у таких напрямках: людський капітал і інтелектуальний капітал, шляхи їх подальшого розвитку й зміцнення; трансформація людських ресурсів у людський та інтелектуальний капітал, їх взаємозв'язки та активізація в умовах трансформації технологічних укладів в економіці.

**Література:** 1. Доклад ООН о развитии человека 2010 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [http://www.un.org/ru/development/hdr/2010/hdr\\_2010\\_ch1.pdf](http://www.un.org/ru/development/hdr/2010/hdr_2010_ch1.pdf). 2. Автономов В. С. Модель человека в экономической науке / В. С. Автономов. – СПб. : Экономическая школа, 1998. – 286 с. 3. Большой энциклопедический словарь [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://dic.academic.ru/misc/enc3p.nsf/ListW>. 4. Адаптированная версия книги "Более чем экономический рост" [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [www.worldbank.org.ru](http://www.worldbank.org.ru). 5. Семів Л. К. Регіональна політика розвитку людських ресурсів в умовах трансформації економіки України : автореф. дис. ... д-ра екон. наук / Л. К. Семів. – Львів : Ін-т регіональних досліджень НАН України, 2004. – 37 с. 6. Безпека людського розвитку: економіко-теоретичний аналіз : монографія / Л. С. Шевченко, О. А. Гриценко, Т. М. Камінська та ін. ; за ред. д-ра екон. наук, проф. Л. С. Шевченко. – Х. : Право, 2010. – 448 с. 7. Антонюк В. П. Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку : монографія / В. П. Антонюк ; НАН України. Ін-т економіки промисловості. – Донецьк, 2007. – 348 с. 8. Артамонов А. Д. Технические университеты в информационном обществе / А. Д. Артамонов, Г. И. Ловецкий. – М. : МГТУ им. Баумана, 2004. – 116 с. 9. Шаульська Л. В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України : монографія / Л. В. Шаульська ; НАН України. Ін-т економіки промисловості. – Донецьк, 2005. – 502 с. 10. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. – К. ; Ірпінь : ВТФ "Перун", 2007. – 1736 с. 11. Доклад ООН о развитии человека 2004 – 2011 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.undp.org/>.

**References:** 1. Doklad ООН o razvitii cheloveka 2010 [The report of the United Nations on development of a person 2010] [Electronic resource]. – Access mode : <http://www.un.org/ru/development/hdr/2010/>. 2. Avtonomov V. S. Model cheloveka v ekonomicheskoy nauke [Model of a person in the economic science] / V. S. Avtonomov. – Spb. : Ekonomicheskaya shkola, 1998. – 286 p. 3. Bolshoy entsiklopedicheskii slovar [Great encyclopedic dictionary] [Electronic resource]. – Access mode : <http://dic.academic.ru/misc/enc3p.nsf/ListW>. 4. Adaptirovannaya versiya knigi "Bolee chem ekonomicheskii rost" [The adapted version of the book "More than economic growth"] [Electronic resource]. – Access mode : [www.worldbank.org.ru](http://www.worldbank.org.ru). 5. Semiv L. K. Rehionalna polityka rozvytku liudskyykh resursiv v umovakh transformatsii ekonomiky Ukrainy : avtoref. dys. ... d-ra ekon. nauk [Regional policy of the development of human resources under the conditions of transformation of the economy of Ukraine] / L. K. Semiv. – Lviv : In-t regionalnykh doslidzhen NAN Ukrainy, 2004. – 37 p. 6. Bezpeka liudskoho rozvytku: ekonomiko-teoretychnyi analiz : monohrafiia [Safety of human development: economic and theoretical analysis : monograph] / S. L. Schevchenko, A. O. Hrytsenko, M. T. Kaminska et al. ; za red. d-ra ekon. nauk, prof. L. S. Shevchenko. – Kh. : Pravo, 2010. – 448 p. 7. Antoniuk V. P. Formuvannia ta vykorystannia liudskoho kapitalu v Ukraini: sotsialno-ekonomichna otsinka i zabespechennia rozvytku [Formation and use of the human capital in Ukraine: social and economic estimation and development maintenance] : monohrafiia / V. P. Antoniuk / NAN Ukrainy. In-t ekonomiky promyslovosti. – Donetsk, 2007. – 348 p. 8. Artamonov A. D. Technicheskyye universitety v informatsionnom obschestve [Technical universities in information society] / A. D. Artamonov, G. I. Lovetskiy. – M. : MG TU im. Bauman, 2004. – 116 p. 9. Shaulska L. V. Stratehiia rozvytku trudovoho potentsialu Ukrainy [Strategy of the development of labour potential of Ukraine] : monohrafiia / L. V. Shaulska ; NAN Ukrainy. In-t ekonomiky promyslovosti. – Donetsk, 2005. – 502 p. 10. Velykyi tлумachnyi slovnyk suchasnoi ukrainsoi movy / uklad. i golov. red V. T. Busel. – K. ; Irpin : VTF "Perun", 2007. – 1736 p. 11. Doklad ООН o razvitii cheloveka 2004 – 2011 [The report of the United Nations on the development of a person 2004 – 2011] [Electronic resource]. – Access mode : <http://undp.org/>.

**Никифоренко Валерій Григорович** – докт. екон. наук, завідувач кафедри управління персоналом і економіки праці Одеського національного економічного університету (65082, Україна, м. Одеса, вул. Преображенська, 8, e-mail: nikiforenko@te.net.ua).



**Информация об авторе**

**Никифоренко Валерий Григорьевич** – докт. экон. наук, заведующий кафедрой управления персоналом и экономики труда Одесского национального экономического университета (65082, Украина, г. Одесса, ул. Преображенская, 8, e-mail: nikiforenko@te.net.ua).

**Information about the author**

**V. Nykyforenko** – Doctor of Science in Economics, Head of Personnel Management and Labour Economics Department of Odessa National Economic University (8 Preobrazhenska St., 65082, Odesa, Ukraine, e-mail: nikiforenko@te.net.ua).

*Рецензент*

*докт. екон. наук,*

*професор Назарова Г. В.*

*Стаття надійшла до ред.*

*28.03.2013 р.*