

РЕСУРСНИЙ ПІДХІД ДО РОЛІ ПЕРСОНАЛУ, МІСЦЕ ЛЮДИНИ В СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ ПРОЦЕСАХ

RESOURCE APPROACH TO THE ROLE OF STAFF, A MAN IN THE SOCIO-ECONOMIC PROCESSES

УДК 331.103.32

Комарницька О.М.

викладач економічних дисциплін
кафедри економіки, фінансів, обліку та оподаткування
Подільський спеціальний навчально-реабілітаційний

соціально-економічний коледж

Лисак В.Ю.

науковий керівник, кандидат економічних наук, доцент
Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка

У статті простежено еволюційний рух від поняття «робоча сила» до категорії «інтелектуальний капітал». Обґрунтовано сутність, розмежування та співвідношення наведених категорій. Зроблено спробу підпорядкувати категорії у їх взаємозв'язку. З'ясовано питання, якою мірою в сучасній науковій літературі застосовуються різні категорії. Розглянуто ресурсний підхід до ролі персоналу та визначено місце людини в соціально-економічних процесах.

Ключові слова: робоча сила, персонал, кадри, людський капітал, трудовий потенціал, трудові ресурси.

В статье прослеживается эволюционное движение от понятия «рабочая сила» к категории «интеллектуальный капитал». Обоснована сущность, разграничения и соотношения приведенных категорий. Предпринята попытка подчинить категории в их взаимосвязи. Выяснен вопрос в

какой степени в современной научной литературе применяются различные категории. Рассмотрен ресурсный подход к роли персонала и определено место человека в социально-экономических процессах.

Ключевые слова: рабочая сила, персонал, кадры, человеческий капитал, трудовой потенциал, трудовые ресурсы.

The article traced the evolutionary move from the concept of "labor" to "intellectual capital". The essence, differentiation and value these categories. An attempt to subordinate category in their relationship. It is found in the question to what extent the modern scientific literature are different categories. Considered resource approach to the role of the staff and the place of man in the socio-economic processes.

Keywords: manpower, personnel, human resources, human capital, labor potential, human resources.

Постановка проблеми. Докорінні структурні зміни в суспільному виробництві, дисбаланс у працевзабезпеченості, зниження якості робочої сили потребують активізації наукових досліджень у сфері трудових відносин. Сучасний стан розвитку суспільства вимагає особливої уваги до формування та ефективного використання ресурсу праці. Існує нагальна потреба наукового і практичного використання категорії, яка б повніше відображала суть явища, характеризуючи його з кількісної та якісної сторін. Категорія «трудова потенціал», акумулюючи в собі характеристики робочої сили, трудових ресурсів, особистого фактору виробництва, може служити цим цілям.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженням ролі та місця людини в процесі виробництва присвячені праці вітчизняних та зарубіжних вчених таких, як: Д.П. Богиня, В.П. Бородатий, Н.І. Верхоглядова, О.А. Грішнова, А.В. Крушельницька, Т.П. Макаровська, К. Маркс, Л.І. Михайлова та ін.

Постановка завдання. Метою дослідження є з'ясування питання якою мірою в сучасній науковій літературі застосовуються різні трудові категорії та розгляд ресурсного підходу до ролі персоналу, визначення та обґрунтування необхідності застосування певної категорії для визначення ролі та місця людини в соціально-економічних процесах.

Виклад основного матеріалу дослідження. У нашій країні досить давно стали порушуватися питання ресурсного підходу до ролі персоналу та місця людини в соціально-економічних процесах.

Осмилення цієї проблеми характеризується високим рівнем дискусійності. Науковий пошук

у цій царині супроводжується великою кількістю публікацій, здійснених відомими українськими та закордонним науковцями. Унаслідок розвитку продуктивних сил, уявлення про людину як суб'єкта економічної діяльності, поняття, які визначали її місце та роль у цій діяльності змінювались.

У науковому обігу існує велика кількість понять, які стосуються використання людини у процесі праці та які демонструють еволюцію її ролі в ньому, а саме: «робоча сила», «персонал», «трудова потенціал», «людські ресурси», «кадри», «трудова потенціал», «людський капітал» та інші. Однією з перших категорій, яка характеризувала відношення людини до суспільного виробництва, була робоча сила.

Це поняття зустрічалось серед ранніх економістів-ринкотворів. Вперше категорія робоча сила була застосована Д. Рікардо для означення найманих працівників. Поняття, що характеризує людину в процесі трудової діяльності, є робоча сила як її здатність до праці [1].

У вітчизняній економічній науці тривалий час панувало розуміння робочої сили у визначенні К. Маркса: «Під робочою силою, або її здатністю до праці, ми розуміємо сукупність фізичних і духовних здібностей, якими володіє організм, жива особистість людини, і які використовуються нею щоразу, коли вона виробляє певні споживчі вартості» [2, с. 178].

Серед вітчизняних науковців, які займаються проблемою дослідження робочої сили, а саме: Михайлова Л.І. дає таке тлумачення цієї категорії: робоча сила – це здатність людини до праці, тобто сукупність її фізичних та духовних сил, що застосовуються нею у процесі виробництва [3].

Російські вчені Б.М. Генкін і Г.В. Щокін під робочою силою розуміють здатність людини до праці, сукупність фізичних і духовних здібностей людини, які використовуються у виробничій діяльності [4].

На даний час в економічній літературі погляди вчених стосовно поняття «робоча сила» дещо розходяться.

У результаті дослідження автори дійшли висновку, що деякі науковці припускають те, що категорія «робоча сила» певною мірою себе вичерпала, оскільки в сучасних умовах господарювання, коли частка розумової та творчої праці постійно зростає, одних тільки фізичних і духовних здібностей замало. Вони стверджують: для того, щоб стати робочою силою за сучасного розвитку науки і техніки, необхідно мати певні професійні знання, вміння та навички.

Ми не поділяємо цієї точки зору, оскільки, на нашу думку, такі якісні характеристики відповідають зовсім іншій категорії, зміст якої буде викладено нижче. Стосовно місця категорії «робоча сила» в соціально-економічних процесах, на думку автора, ця категорія в сучасному світі має право на існування, особливо, коли це стосується, наприклад, некваліфікованої робочої сили.

Зокрема, цю категорію можна вжити, коли ми характеризуємо робітника за конвеєром, оскільки він виконує певні дії і на певному етапі, і ці дії не можуть бути ні прискорені ним, а ні уповільнені. Така праця не вимагає інтелекту, і працівник, який виконує таку роботу може не мати освіти, а бо мати і не використовувати її.

Умовно кажучи, цей термін – «робоча сила» – можна вжити, коли ми характеризуємо використання некваліфікованих, або низькокваліфікованих працівників, праця яких не вимагає затрат інтелекту, отже вони виступають як робоча сила.

З розвитком економічних відносин та індустріалізації колишнього Радянського Союзу та розвитком капіталістичних відносин, переходу від ручної праці до машинного обладнання, змінюється ставлення до виробництва, і водночас змінюється ставлення до робочої сили (персоналу). У науковому обігу стає популярною така категорія, як «трудові ресурси». Уявлення про людину, як «трудовий ресурс», характерні для епохи ранньої індустріалізації, коли значна маса сільських жителів мігрували в міста і ставала «ресурсом» для створення заводів і фабрик. Трудові ресурси готували до умов індустріального виробництва, до праці на конкретному робочому місці. На даному етапі були важливі: низький рівень стартових інвестицій у людину; наявність надлишкового «людського матеріалу»; можливість швидкої заміни однієї людини іншою; наявність уже «готової» високої вмотивованості людей до індустріальної праці і способу життя.

Вперше термін «трудові ресурси» було введено у науку у 20-ті роки ХХ ст. академіком С.Г. Струмлі-

ліним, до складу яких він включав все населення віком від 16 до 49 років [5, с. 25] і використовувався цей термін загалом як планово-економічний показник вимірювання робочої сили.

Довгий час трудові ресурси виключалися з економічного аналізу, під час створення моделей стратегічного розвитку економічного життя їхня наявність і рівень розвитку не враховувалася, і працівники фігурували в них, як витрати, і відповідно від їх вартості, від того, чи були вони дешевші, чи дорожчі залежав розвиток підприємства.

Трудові ресурси сприймалися на рівні з виробничими ресурсами, вони прирівнювались до інших економічних ресурсів таких, як: земля, капітал, техніка, сировина, енергоресурси та ін., людина стає додатком машинного обладнання і, відповідно, стає таким самим ресурсом для виробництва, як земля та верстати.

На підтвердження цього цитуємо думку авторів економічного словника: «трудові ресурси займають чільне місце в системі ресурсів, поряд з ресурсами основних фондів, матеріальними ресурсами, фінансовими ресурсами, природними, експортними, вторинними, ресурсами особистого споживання, на основі яких забезпечується функціонування народного господарства, відтворення продукту, задоволення суспільних потреб тощо» [6, с. 169].

Іншими словами, люди розглядались не як соціально-економічна складова, а тільки як об'єкти управління, як носії робочої сили чи елементи трудових ресурсів. О. Грішнова зазначає, що відмінною особливістю поняття «трудові ресурси» від інших понять є підхід до людини, як до пасивного об'єкта зовнішнього управління, що позбавляє працівників їх власної мети, потреб та інтересів [7, с. 9].

Подібний підхід ми бачимо у працях вітчизняних вчених І. Журавльової та А. Кудлай, які вважають, що упродовж існування командно-адміністративної системи трудові ресурси не могли ставити власних цілей, мати потреби, особисті інтереси, виявляти творчу активність, а призначалися лише для того, щоб державні органи управління їх формували, розподіляли, перерозподіляли і використовували в масовому порядку для створення матеріально-технічної бази, нарощування економічного потенціалу, збільшення валового внутрішнього продукту та національного доходу [8, с. 11].

Таким чином, трудові ресурси у вітчизняній науковій думці розумілися, як загальна характеристика працездатних людей, як сукупність їх фізичних і розумових здібностей, що використовувалися ними з метою виробництва матеріальних благ.

Поняття «трудові ресурси» не знайшло поширення у зарубіжній науковій практиці, відтак з переходом на міжнародні стандарти обліку населення

викликає багато критики сучасних вітчизняних науковців як архаїчного поняття, широко застосовуваного економістами радянського періоду. Відтак, термін «трудові ресурси» практично не використовується, оскільки ...перехід від тоталітарної економіки до ринкових відносин робить недоречним використання терміну «трудові ресурси» в його колишньому розумінні [9, с. 36].

У роки Першої світової війни інтенсифікація використання фізичних можливостей людини у великому машинному виробництві була доведена до межі. Подальше підвищення його результативності на цій основі стало вже неможливим. Тоді широко почала розвиватися така наука, як психологія, яка почала інтегруватися з економікою, стали зароджуватися новітні технології, і людина почала розглядатися, не як загальний, неусоблений трудовий ресурс, а кожна людина почала сприйматися, як особистість, стали враховуватися психологічні особливості кожного працівника, настала черга залучення ресурсів людської особистості.

Цього зажадала і автоматизація виробництва, за якої фізичні затрати знижуються, а розумові та психологічні збільшуються, і на початку 30-40 років почала вживатися категорія «людські ресурси». Розумовою діяльністю керувати набагато складніше, ніж фізичною. Чисто адміністративні методи, навіть підкріплені регулярними подачками, стали вже непридатні. Вони не в змозі вже були пробудити і активізувати творчий потенціал людей. Саме життя зробило необхідною переорієнтацію управлінської парадигми на людину. Безпосереднім поштовхом до цього процесу послужили знамениті «хоторнські експерименти», що проводилися під керівництвом відомого фахівця Е. Мейо.

Відкриття Мейо, пов'язане з проведенням Хоторнських експериментів, довело те, що соціальні та психологічні фактори мають на зростання продуктивності праці значно більший вплив, ніж фізичні умови праці. Так, наприклад, навіть висока заробітна плата далеко не завжди веде до зростання продуктивності праці і у той же час, люди дуже чуйні на сприятливий морально-психологічний клімат і працюють продуктивно навіть при незмінній заробітній платі.

З розвитком інформаційних технологій людина як ресурс виробництва перестає розглядатися. Це стало недостатнім. До людини почали ставитися не як до машинного приладдя. Головне призначення людини як трудового ресурсу зміщується від традиційного її розгляду з позицій розвитку виробництва, до людини заради розвитку якої і здійснюється виробництво.

На перший план виходять такі якісні характеристики людини, як: знання, здоров'я, освіта та ін. І наприкінці 1970-х рр. радянськими вченими була обґрунтована й запроваджена в понятійного апарату економічна категорія «трудовий потенціал».

Трудовий потенціал – це інтегральна оцінка і кількісних, і якісних характеристик економічно активного населення [9, с. 42]. Трудовий потенціал стає найбільш поширеною категорією, оскільки на першому плані і основою всього виробництва стала людина. Це було обумовлено низкою передумов економічного, демографічного, соціального та наукового характеру.

Економічні передумови були пов'язані з потребою збалансування темпів збільшення кількості робочих місць і зростання їх продуктивності.

Уповільнення темпів природного приросту населення, поступове зниження частки населення у працездатному віці та активні міграційні процеси стали демографічними передумовами.

Соціальні були спричинені зростаючою важливістю не тільки економічного, а й соціального розвитку країни. Загальною стала думка про те, що ефективність економічного розвитку «у великому ступені залежить від ресурсів, вкладених у «людський фактор», без якого неможливо забезпечити поступальний розвиток суспільства» [10, с. 31].

Наукові ж передумови виникли в результаті непридатності тогочасного категоріального апарату для обґрунтування потенційних можливостей підвищення продуктивності праці. На думку О. Хомри, введення до наукового обігу категорії трудового потенціалу було викликане перш за все вичерпанням можливостей подальшого збільшення ємності категорії трудових ресурсів [11, с. 93].

Запровадження до наукової думки поняття «трудовий потенціал» означало перегляд оцінки ролі людини у виробничому процесі, визнання значення накопиченого в суспільстві інтелектуального й освітнього потенціалу [12, с. 425].

Однією з проблем формування ефективного трудового потенціалу в Україні є те, що не на всіх українських підприємствах розуміють значущість розвитку кадрового потенціалу, але провідні світові корпорації вже визнали, що єдина стійка конкурентна перевага, яку підприємство буде мати в майбутньому, – це люди [13, с. 25]. Без сумніву, відтворення, збереження та наповнення вітчизняного виробництва висококомпетентним трудовим потенціалом на основі новітніх знань та попереднього досвіду має стратегічно важливе значення. Цей процес невідворотний [14, с. 50]. Досліджуючи трудовий потенціал, необхідно звертати увагу на ті умови та особливості конкретного періоду часу, які зумовлюють той чи інший його стан.

Так слід звернути увагу на те, що функціонування та відтворення трудового потенціалу України на цей час здійснюється у складних новочасних умовах, для яких характерними є не лише криза економічних, політичних, соціальних явищ, але і наростання істотних ціннісно-моральних суперечностей та значної соціальної напруги [15, с. 35].

Недооцінка інтересів людини у сфері праці, недооцінка трудового потенціалу, проголошення працездатного населення необхідним ресурсом відчувається і сьогодні, коли до соціально-економічних проблем зайнятості додалися кризові явища в економіці, деформація мотивації до праці та зниження життєвого рівня населення. Зазначимо, що ефективний розвиток підприємства буде успішним лише в тому випадку, якщо в повній мірі буде приведений в дію резерв, що полягає в трудовому потенціалі працівників.

Уявлення про «людський капітал» характерно для компаній постіндустріальної економіки, на яких кваліфікація, креативність людини, її ініціативність, система соціально-виробничих відносин, норми корпоративної етики стали важливими факторами конкурентоспроможності та фінансової стійкості. Працівники корпорацій починають розглядатися, як капітал, а зростання «людського капіталу» стає цінністю та ціллю корпорацій. Люди стають «капіталом», перетворюються на універсальний фактор виробництва так, наприклад, як раніше гроші перетворилися із засобу товарообміну в грошовий капітал, ставши універсальним носієм будь-яких можливостей.

Поняття людський капітал увійшло в науку на початку 60-х років ХХ ст. в західній економічній літературі. Основні засади теорії людського капіталу були викладені відомими американськими вченими-економістами Т. Шульцем та Г. Беккером.

Людський капітал визнаний світом, як найцінніший ресурс, набагато важливіший, ніж природні ресурси або накопичене багатство. Утім, у вітчизняній економічній літературі проблемі людського капіталу довгий час не приділялось достатньої уваги. Це було обумовлено специфічними поглядами політекономії соціалізму на економіку освіти. Головним чином проводилось критичне обговорення буржуазних концепцій людського капіталу.

Відтак, у понятійний апарат вітчизняних науковців цей термін увійшов дещо пізніше, оскільки ринкова економіка на теренах постсоціалістичних країн почала розвиватися теж значно пізніше.

Найпоширенішим у вітчизняних наукових джерелах є наступне визначення терміну «людський капітал» – це «економічна категорія, яка характеризує сукупність сформованих і розвинутих унаслідок інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивації індивідів, що перебувають у їх власності, використовуються в економічній діяльності, сприяють підвищенню продуктивності праці і завдяки цьому впливають на зростання доходів (заробітків) свого власного та національного доходу» [16, с. 16-17].

В умовах науково-технологічної революції другої половини ХХ ст., з розвитком інформаційного постіндустріального суспільства в економічній науці з'явилося нове самостійне поняття – «інте-

лектуальний капітал», яке вже сьогодні досить активно використовується економістами в обґрунтуванні суспільно-економічних процесів сучасності.

Ні капітал, ні земля, ні природні ресурси не змогли зрівнятися з інформацією та знаннями за їх впливом на суспільно-економічний розвиток.

Результати досліджень фахівців Світового банку дають можливість зробити висновок, що ключове місце у національному багатстві належить саме людським інтелектуальним ресурсам.

Таким чином, головним фактором виробництва на сучасному етапі стає інтелектуальний капітал, і аж ніяк не матеріальні засоби та блага.

Висновки з проведеного дослідження. Проведені теоретичні дослідження дозволили визначити місце і роль людини в соціально-економічних процесах.

Отже, на момент свого виникнення вони мають чітко визначений зміст, однак, з подальшим розвитком науки наведені поняття трактуються з позицій оновлених сучасних знань про людину. Вважаємо, що кожна із зазначених категорій має право на існування. Але в сучасних умовах розвитку найпоширенішими, на нашу думку, категоріями, що характеризують людину в процесі праці, є «трудова потенція» та «людський капітал».

Нами встановлено, що обидві категорії мають досить тісний зв'язок та об'єднують різні характеристики людської особистості. Проте, їх необхідно розрізняти.

Категорія «людський капітал» характеризує не потенційні здібності людини до праці, як трудова потенція, а саме: відображає якості, які з часом спроможні приносити дохід, стають джерелом прибутків для людини, підприємства, держави.

Але вважаємо за потрібне звернути увагу, що принциповою відмінністю є середовище виникнення цих категорій. Людський капітал – поняття виключно ринкової економіки і виникає в технологічно розвинених країнах світу, де сьогодні домінує виробництво товарів п'ятого технологічного укладу, який передбачає розвиток таких галузей промисловості, як: роботобудування, електронна та оптиковолоконна промисловість, тощо, з'являються інноваційні підприємства, які впроваджують технології шостого технологічного укладу.

На жаль, в Україні в основному домінує третій і четвертий технологічний уклад. Основною причиною такої незадовільної ситуації є в першу чергу недостатнє фінансове забезпечення інноваційної діяльності промислових підприємств, у тому числі практично відсутня фінансова підтримка інноваційних досліджень державою, а підприємства, які намагаються впроваджувати інновації, використовують технологічні уклади нижчих рівнів.

Таким чином, оскільки Україна перебуває на індустріальному етапі і не вичерпала усіх його

можливостей, відповідно повністю ще не сформувався та не розвинувся трудовий потенціал і на даний момент не відповідає вимогам сучасного економічного розвитку.

Наявність в Україні проблем старіння знань, незайнятості освічених безробітних, значні втрати трудового потенціалу через погіршення здоров'я і передчасної смертності, відсутність дієвої мотивації до ефективної праці, низький рівень оплати праці та недоліки в її організації, погіршення рівня та якості життя, добробуту, а також депопуляції населення ніяк не слугувало розвитку людського капіталу.

Більшість вітчизняних вчених схиляється до думки традиційно високого рівня освіти громадян, доброю підготовкою кадрів. Ні в якому разі не заперечуємо цього факту, але водночас неузгодженість ринку освітніх послуг і ринку праці призводить до того, що підготовлені фахівці залишаються незабезпеченими. Виникає феномен «надлишкової освіти», коли працівники з високою підготовкою виконують малокваліфіковані роботи, з іншого боку, незатребувані на вітчизняному ринку праці фахівці заповнюють вакансії, які запропоновані іноземними роботодавцями. Як наслідок, в умовах глобалізації світової економіки, прискореного розвитку високих технологій, в умовах вільного перетікання будь-якого капіталу, включаючи і людський, з країни в країну, Україна стає постачальником людських ресурсів і тим самим збагачує людський капітал інших країн. Також звертаємо увагу, що середній вік працівників сфери матеріального виробництва в Україні складає 55 років, і з них частка робітників високої кваліфікації не перевищує 10% (у США – 43%, у Німеччині – 56%) [18, с. 163].

Отже, сучасне виробництво експлуатує трудовий потенціал, створений, здебільшого ще за радянських часів, і виникають підстави перейматися тим, що, якщо не вкладати в його розвиток, він вичерпається швидше, ніж природні багатства [19].

На додаток до цього зауважимо, людський капітал – це інтелект, здоров'я, знання, якісна та продуктивна праця, якість життя населення і самі ведучі спеціалісти, які визначають креативність й інноваційність національних економік, цілком очевидно, на даний момент не має підстав стверджувати про формування та розвиток людського капіталу в Україні, оскільки маємо відсутність підґрунтя для його виникнення та розвитку тому, що саме трудовий потенціал є за твердженням Михайлової Л.І. «висхідною категорією визначення поняття людського капіталу» [17].

Існує безліч категорій, які характеризують людину в процесі праці, однак, у результаті проведеного дослідження, аналізуючи реалії сучасної української економіки, розвиток її продуктив-

них сил, технологічні уклади, автор дотримується думки, що найбільш прийнятною категорією, інструментом для наукового пошуку та подальшого дослідження на даному етапі економічного розвитку України є категорія «трудова потенціал», яка повинна посісти провідне місце в умовах переходу економіки України на інноваційний шлях розвитку. У зв'язку з цим залишається актуальною і потребує ґрунтовного наукового пошуку та подальшого дослідження проблема формування трудового потенціалу підприємства та його розвитку.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Петти В. Антологія економічної класики: В 2-х т. Т. 1. / В. Петти, А. Смит, Д. Риккардо. – М.: Економ; Ключ, 1995. – 476 с.
2. Маркс К. Сочинения. / К. Маркс, Ф. Энгельс. – 2-е изд. – Т. 23. – 908 с.
3. Михайлова Л.І. Управління персоналом : навч. посібник / Л.І. Михайлова. – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 248 с.
4. Беккер Г. Человеческий капитал (главы из книги). Воздействие на заработки инвестиций в человеческий капитал // США: экономика, политика, идеология. – 1993. – № 11. – С. 109-119.; Критский М.М. Человеческий капитал. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1991. – 120 с.
5. Струмилин С.Г. Избранные произведения : в пяти томах ; Т. 3: Проблемы экономики труда / С.Г. Струмилин. – М.: Наука, 1964. – 527 с.
6. Экономический словарь одиннадцатой пятилетки / П.С. Ещенко, Л.М. Кравчук, Ю.И. Палкин, М.С. Черненко. – К.: Политиздат Украины, 1982. – 300 с.
7. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Підручник. – К.: Знання, 2004. – 535 с. – (Вища освіта XXI століття).
8. Журавльова І.В., Кудлай А.В. Управління людським капіталом підприємства. Наукове видання / – Харків: Вид. ХНЕУ, 2004. – 284 с.
9. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці: Навч. посіб. – 3-тє вид., стер. – К.: Знання – Прес, 2002. – 313 с. – (Вища освіта XXI століття).
10. Ареф'єва, О.В. Перспективні напрями розвитку трудового потенціалу в системі споживчої кооперації [Текст] / О.В. Ареф'єва, І.М. Мягих. – Актуальні проблеми економіки. – 2009. – № 12 (102). – 215 с.
11. Хомра О.У. Трудовий потенціал сільського населення України: підходи до визначення, оцінка // Зайнятість та ринок праці. Міжвідомчий науковий збірник заснований при НЦ ЗРП НАН і Мінпраці України у 1992 р. Київ. Випуск 2, 1994. – 185 с.
12. Чорний Р.С. Людський капітал у системі соціально-економічних категорій // Створення інтелектуальної системи обліку для економіки України / Матеріали міжнародної науково-практичної конференції «Створення інтелектуальної системи обліку для економіки України», 21-22 листопада 2007 р. – Тернопіль: Економічна думка, 2007. – 526 с. – С. 424-427.
13. Акулов, М.Г. Економіка праці та соціально-трудова відносини [Текст] / М.Г. Акулов, А.В. Дра-

баніч, Т.В. Євась. – К. : Центр учбової літератури, 2012, – 328 с.

14. Глущенко В.В. «Теоретичні підходи до визначення сутності категорії «трудова потенція» [Текст] / В.В. Глущенко. – Економіка АПК. – 2011. – № 3. – 176 с.

15. Мазина О. «Оцінка та чинники розвитку людського капіталу» [Текст] / О. Мазина. // Держава та економіка. Вісник КНТЕУ. – 2012. – №6. – 168 с.

16. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2001. – 254 с.

17. Михайлова Л.І. Формування, розвиток та використання трудових ресурсів як складової капіталу АПК / Монографія держ. управління]: Бородина О.М. Людський капітал на селі: наукові основи, проблеми розвитку. – К.: ІАЕ УААН, 2003. – 177 с.

18. Коваль Н.О. Сучасний стан професійної підготовки трудових ресурсів // Вісник Су-мДУ. – 2009. – № 1. – С. 161–168.

19. Ворначев А. Роль професійних стандартів у створенні конкурентних механізмів взаємодії сфери праці й сфери освіти у Великобританії // Модернізація професійної освіти і навчання: проблеми, пошуки і перспективи: Зб. наук. праць / [редкол.: В.О. Радкевич та ін.]. – К.: Інститут професійно-технічної освіти НАПН України, 2012. – Вип. 2. – 220 с.

REFERENCES:

1 Petty V. Antolohyia ekonomycheskoï klassyky: V 2–kh t. T. 1. / V. Petty, A. Smyt, D. Rykkardo. – М.: Ekonom; Kliuch, 1995. – 476 s.

2 Marks K. Sochynenya. / K. Marks, F. Enhels. – 2-e yzd. – T. 23. – 908 s.

3 Mykhailova L.I. Upravlinnia personalom : navch. posibnyk / L.I. Mykhailova. – К. : Tsentr uchbovoi literatury, 2007. – 248 s.

4 Bekker H. Chelovecheskyi kapytal (hlavy yz knyhy). Vozdeistviye na zarabotky ynvestytsyi v chelovecheskyi kapytal // SShA: Ekonomyka, polityka, ydeolohyia. – 1993. – # 11. – S. 109-119.; Krytskyi M.M. Chelovecheskyi kapytal. – L.: Yzd-vo LHU, 1991. – 120 s.

5 Strumyl'n S.H. Yzbrannye proyzedenyia : v piaty tomakh ; T. 3: Problemy Ekonomyky truda / S.H. Strumyl'n. – М. : Nauka, 1964. – 527 s.

6 Ekonomycheskyi slovar odynnadtsatoi piatiletky / P. S. Eshchenko, L. M. Kravchuk, Yu. Y. Palkyn, M. S. Chernenko. – К.: Polytyzdat Ukrainy, 1982. – 300 s.

7 Hrishnova O. A. Ekonomika pratsi ta sotsialno-trudovi vidnosyny: Pidruchnyk. – К.: Znannia, 2004. – 535 s. – (Vyshcha osvita XXI stolittia).

8 Zhuravlova I. V., A. V. Kudlai. Upravlinnia

liudskym kapitalom pidpriemstva. Naukove vydannia / – Kharkiv: Vyd. KhNEU, 2004. – 284 s.

9 Bohynia D. P., Hrishnova O. A. Osnovy ekonomyky pratsi: Navch. posib. – 3-tie vyd., ster. – К.: Znannia – Pres, 2002. – 313 s. – (Vyshcha osvita XXI stolittia),

10 Arefieva, O. V. Perspektyvni napriamy rozvytku trudovoho potentsialu v system spozhyvchoi kooperatsii [Tekst] / O. V. Arefieva, I. M. Miahkykh. – Aktualni problemy ekonomyky. – 2009. – # 12 (102). – 215 s.

11 Khomra O. U. Trudovi potentsial silskoho naselennia Ukrainy: pidkhody do vyznachennia, otsinka // Zainiatist ta rynok pratsi. Mizhvidomchy naukovyi zbirnyk zasnovanyi pry NTs ZRP NAN i Minpratsi Ukrainy u 1992 r. Kyiv. Vypusk 2, 1994. – 185 s.,

12 Chornyi R.S. Liudskyi kapital u systemi sotsialno-ekonomichnykh kat ehorii // Stvor ennia intel ekt ual noi systemy obliku dlia ekonomyky Ukrainy / Materialy mizhnarodnoi naukovopraktychnoi konferentsii "Stvorennia intelektualnoi systemy obliku dlia ekonomyky Ukrainy", 21-22 lystopada 2007 r. – Ternopil : Ekon omichna dumka, 2007. – 526 s. – S. 424-427.

13 Akulov, M. H. Ekonomika pratsi ta sotsialno-trudovij vhdnosyny [Tekst] / M. H. Akulov, A. V. Draban'ch, T. V. Yevas. – К. : Tsentr uchbovoi lhteratury, 2012, 328 s.

14 Hlushchenko, V. V. «Teoretychn pjdkhody do vyznachennia sutnostij katehorhji «trudovi potentsial» [Tekst] / V. V. Hlushchenko. – Ekonomika AПК. – 2011. – # 3. – 176 s.

15 Mazina, O. «Otsinka ta chynnyky rozvytku liudskoho kapitalu» [Tekst] / O. Mazina. // Derzhava ta ekonomika. Visnyk KNTEU. – 2012. – #6. – 168 s.

16 Hrishnova O.A. Liudskyi kapital: formuvannia v systemi osvity i profesiinoi pidhotovky. – К.: T-vo «Znannia», KOO, 2001. – 254 s.

17 Mykhailova L.I. Formuvannia, rozvytok ta vykorystannia trudovykh resursiv yak skladovoi kapitalu AПК / Monohrafiia derzh. upravlinnia]: Bородина O.M. Liudskyi kapital na seli: naukovy osnovy, problemy rozvytku. – К.: ІАЕ УААН, 2003. – 177 с.

18 Koval N.O. Suchasnyi stan profesiinoi pidhotovky trudovykh resursiv // Visnyk SumDU. – 2009. – # 1. – S. 161–168.

19 Vornachev A. Rol profesiinykh standartiv u stvorenni konkurentnykh mekhanizmiv vzayemodii sfery pratsi y sfery osvity u Velykobrytanii // Modernizatsiia profesiinoi osvity i navchannia: problemy, poshuky i perspektyvy: Zb. nauk. prats / [redkol.: V.O. Radkevych ta in.]. – К.: Instytut profesiino-tekhnichnoi osvity NAPN Ukrainy, 2012. – Vyp. 2. – 220 s.