

Коваль Н. О., кандидат економічних наук, доцент кафедри фінансів та інноваційного менеджменту, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця, Україна

e-mail: nokoval@gmail.com

Концептуальні підходи до інвестування в людський капітал як фактор зростання конкурентоспроможності національної економіки

Анотація. У статті досліджено сучасні концептуальні підходи до інвестування в людський капітал з метою зростання конкурентоспроможності національної економіки. Розглянуто нові наукові підходи до джерел та структури інвестицій у людський капітал в Україні, а також оцінки віддачі від них. Проаналізовано динаміку інвестування у людський капітал українськими підприємствами та визначено основні стримуючі фактори зростання інвестицій. Також визначено, що на вітчизняних підприємствах скорочення бюджету витрат здійснюється у першу чергу шляхом економії витрат на персонал. Метою даного дослідження є визначення основних особливостей інвестування в людський капітал, визначення проблем та перспектив розвитку людського капіталу України в сучасних умовах, оцінка стану інвестування у його відтворення та розвиток. Установлено що людський капітал є важливим чинником в забезпеченні конкурентоспроможності національної економіки, який потребує не лише значних капіталовкладень, але й створення ефективних механізмів їх розподілу та контролю за їх використанням. Сформований позитивний досвід розвинених країн світу в галузі державної політики інвестування в людський капітал як на макро-, так і на мікрорівні, який має стати орієнтиром при реформуванні української економічної політики яка має бути направлена на забезпечення зростання достатнього рівня конкурентоспроможності національної економіки. Зроблено висновок, що дослідження концептуальних підходів до інвестування в людський капітал виступило підставою для появи нової концепції опису ринкових процесів, яка базується на аналізі факторів зростання конкурентоспроможності національної економіки. Дослідження цього напрямку дозволить поглибити теоретичний і методологічний інструментарій моделювання управління інвестиціями в людський капітал.

Ключові слова: людський капітал; інвестиції; збереження людського капіталу; знецінення; конкурентоспроможність; національна економіка.

Koval N., Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, Ukraine

Conceptual approaches to investing in human capital as a factor of the competitiveness growth in the national economy

Abstract. Introduction. The article investigates modern conceptual approaches to investing in human capital in order to increase the competitiveness of the national economy. New scientific approaches to the sources and structure of investments into human capital in Ukraine are considered as well as the assessment of the returns from them. The dynamics of investment into human capital by Ukrainian enterprises are analyzed and the main constraints on investment growth are identified. It is also determined that at domestic enterprises the reduction of the budget expenditures is carried out primarily through the saving of personnel costs. In particular, the low level of investment by domestic enterprises in human capital is due to the following reasons: lack of available funds from enterprises; inefficient government incentive system for enterprises; misunderstanding by the leadership of the need for such measures. Also, the article analyzes the main achievements of developed countries in stimulating the growth of the competitiveness of the national economy. The study of conceptual approaches to investing in human capital provided the basis for the emergence of a new concept for the description of market processes based on an analysis of factors of the competitiveness growth in the national economy.

Purpose. The purpose of this study is to determine the main features of investing in human capital, to identify problems and prospects for the development of Ukraine's human capital in modern conditions, and to assess the state of investing in its reproduction and development.

Results. Established that human capital is an important factor in ensuring the competitiveness of the national economy, which requires not only significant investment, but also the creation of effective mechanisms for their distribution and control over their use. The positive experience of the developed countries in the field of the state policy of investing in human capital at both macro and micro level is formed, which should serve as a benchmark for the reform of Ukrainian economic policy, which should be aimed at ensuring the growth of a sufficient level of competitiveness of the national economy.

Conclusions. Human capital constitutes a major part of the welfare of society and is the most valuable productive resource, which is constantly updated, improved, evolves, acts as a powerful factor in economic and social progress. The

development of conceptual foundations for the formation of a socio-economic mechanism for the preservation of human capital in a crisis, the identification of innovative methods of investment in human capital and new opportunities for its effective use. For developed countries, human capital is an intensive economic resource, the most important factor in the formation of a high-tech, innovative economy. An indispensable condition for the development of human capital and its productive use is the high quality of education and science, innovative development of the economy, high social status of intellectual activity. Therefore, the condition for its effective use in the country is economic freedom, high responsibility, competitive quality of life and well-developed conditions for intellectual work. In a crisis, human capital is the fastest and most severely affected by the simultaneous deterioration of the conditions and its formation and implementation. Therefore, investing in human capital is absolutely necessary for the competitiveness growth of any national economy.

Keywords: human capital; investment; human capital conservation; depreciation; competitiveness; national economy.

JEL Classification: J21; J22; J24; J44.

Постановка проблеми. За оцінками Світового банку 192 країн світу виявлено, що головним фактором економічного багатства держави є людський капітал. Внесок людського капіталу в економічні здобутки країни оцінюється на рівні 64%, у той час як внесок фізичного капіталу 16%, а природного – 20 відсотків. Перевага людського капіталу над іншими видами особливо суттєва у країнах із високим рівнем доходів: у Німеччині, Швейцарії, Японії, де його частка становить 80 відсотків [1, с. 48–53].

На рівень розвитку людського капіталу значний вплив має зацікавленість держави у його збільшенні, в першу чергу, шляхом забезпечення фінансування таких складових: освіти і науки, духовного та фізичного розвитку населення. У розвинених країнах світу держава бере на себе все більшу частку витрат на людський розвиток, що обумовлено важливим стратегічним значенням таких інвестицій [2, с. 157-162].

Інвестування в людський капітал є одним з ключових факторів зростання конкурентоспроможності національної економіки. Інвестор зацікавлений у вигодах від цього процесу як для себе, так і для інших учасників цього процесу. Так, для працівника - це підвищення рівня доходів, більше задоволення від роботи, поліпшення умов праці, зростання самоповаги. Для роботодавця – підвищення продуктивності, скорочення втрат робочого часу і ефективності праці, що в кінцевому підсумку сприяє підвищенню конкурентоспроможності фірми. Для держави – підвищення добробуту громадян, зростання валового доходу, підвищення громадянської активності [3, с. 92-98].

Функціонування людського капіталу, віддача від його застосування зумовлені волею людини власника цього капіталу, її індивідуальними інтересами та світоглядом, її зацікавленістю, відповідальністю, і загальним рівнем культури, зокрема й економічної. Тому капіталовкладенням у людину притаманний вищий, ніж для звичайних капіталовкладень ступінь ризику та невизначеності, а зміни в обсязі людського капіталу залежно від витрат принципово неможливо оцінити з тією самою точністю, що й відносно фізичного капіталу [4].

Відповідно до положень чинної «Концепції розвитку національної інноваційної системи» основною метою сучасного етапу інноваційного розвитку економіки України є «створення умов для підвищення продуктивності праці та конкурентоспроможності як вітчизняних товаровиробників, так і національної економіки в цілому». Одним із найбільш очікуваних результатів реалізації цієї Концепції є перспективне збільшення до 2025 р. частки інноваційної продукції у прирості ВВП до 50 відсотків. Однак для досягнення поставлених цілей необхідно більше ніж у сім разів у порівнянні із сучасним рівнем збільшити виробництво продукції інноваційного типу та більш ніж у п'ять разів – кількості підприємств, що виробляють високотехнологічну та наукомістку продукцію. Отже, для найшвидшого успішного впровадження у життя стратегії інноваційного спрямування розвитку економіки України та досягнення поставлених цілей мають бути чітко визначеними та обґрунтованими основні дієві інструменти її реалізації [5, с. 53-57].

Збільшені обсяги інвестування у людський капітал характерні й для великих конкурентоспроможних промислових підприємств світу, які мають достатньо фінансових та адміністративних ресурсів для забезпечення високої якості організації процесів професійного розвитку, мотивації та набуття високої кваліфікації працівниками на безперервній основі. Як порівняльний орієнтир ступеня інтенсивності інвестування у людський капітал, що сприяє всебічному розвитку та конкурентоспроможності підприємства, може бути обрано питому вагу інвестованих підприємством коштів у людський капітал від фонду оплати праці, яку досягнуто окремими найбільш успішними та провідними промисловими підприємствами світу. Найвищий рівень цього показника спостерігається на підприємствах Європи і сягає 3,2%, для підприємств США він дорівнює 2,0%, для Японії – 1,2 відсотка [6, с. 68-73].

В Україні також найбільша інтенсивність інвестування у людський капітал є характерною для великих промислових підприємств, проте навіть для найбільш успішних із них значення обраного

аналізованого показника не перевищує 1,45%, що в принципі є задовільним рівнем. Гірша ситуація спостерігається при порівнянні середнього рівня коштів від фонду оплати праці, які інвестує у людський капітал середньостатистичне підприємство світу та українське підприємство – різниця сягає 20 разів не на користь підприємств України [7, с. 113-118].

Отже, можна із достатнім ступенем обґрунтованості констатувати, що існує щільна залежність між обсягом та якістю людського капіталу країни та перспективами досягнення нею сталого інноваційного розвитку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Проблеми розвитку сучасних концептуальних підходів до інвестування в людський капітал з метою зростання конкурентоспроможності національної економіки розглядали у своїх працях такі вітчизняні вчені: О. Грішнова, А. Колот, Е. Лібанова, В. Антонюк, Д. Богиня, Л. Лісогор, О. Захарова, М. Семикіна, В. Близнюк, І. Петрова, В. Куценко, О. Добринін, Л. Тертична, С. Дятлов, О. Брінцева, Л. Гальків, Д. Мельничук та інші. Проте, зважаючи на їх значні наукові здобутки, дослідження процесу інвестування в людський капітал як багатогранного та складного явища не втрачає своєї актуальності. Разом з тим, зміна тенденцій інвестування у людський ресурс, перерозподіл пріоритетів у джерелах фінансування та послаблення можливостей державної підтримки людського потенціалу в Україні викликає необхідність поглибленого дослідження інвестиційних процесів, спрямованих на нагромадження людського капіталу як визначального чинника підвищення конкурентоспроможності національної економіки.

Формування цілей статті. Метою даного дослідження є визначення основних особливостей та підходів до інвестування в людський капітал, визначення проблем та перспектив розвитку людського капіталу України в сучасних умовах, оцінка стану інвестування у його відтворення та розвиток.

Виклад основного матеріалу дослідження. Сучасні концептуальні підходи щодо різних аспектів інвестування у людський капітал враховують особливості його відтворення та соціально-економічні результати зростання конкурентоспроможності національної економіки. Інвестиції у людський капітал слід розглядати як частину загальних витрат підприємства на персонал, які здійснюються з метою його продуктивного розвитку, приводять до формування високоякісного людського капіталу та забезпечують отримання довгострокового соціально-економічного ефекту.

Все більшу частку витрат на людський розвиток, як показує досвід розвинених країн світу, держава бере на себе, що обумовлено важливим стратегічним значенням таких інвестицій як одним з основних факторів зростання конкурентоспроможності національної економіки.

Грішнова О. представила ґрунтовний аналіз переваг від інвестування в людський капітал та визначила наступні вигоди [8]:

– інвестиції в напрямі зростання трудового потенціалу повертаються в декілька разів вищою віддачею, ніж вкладення в основний та оборотний капітали, адже в процесі формування та використання людський потенціал не зношується, а вдосконалюється шляхом надбання людиною професійного досвіду;

– незалежно від суб'єкта інвестування дохід від вкладень у людський капітал має тристоронній ефект: для працівника – зростання доходів, якості життя, задоволення від роботи та самоповага; для власника підприємства – підвищення продуктивності праці та конкурентоспроможності виробництва, скорочення втрат робочого часу та економія витрат; для держави – зростання ВВП, підвищення добробуту громадян, їхньої економічної активності;

– кумулятивна (суспільна) вигода від інвестицій у вдосконалення трудового потенціалу перевищує суму тих вигод, які отримує кожен учасник окремо.

Від того, як держава буде фінансувати створення нового людського капіталу, отримуючи право на майбутні прибутки від його використання, залежать соціальний, економічний, культурний розвиток країни у майбутньому. Проте формування та розвиток людського капіталу повинні відбуватися не лише державою, а й за участі підприємств, установ, організацій, які споживають даний капітал у процесі своєї діяльності.

У процесі управління людським капіталом підприємство може використовувати дві стратегії: «персонал-витрати» та «персонал-ресурси». Перша стратегія передбачає, що витрати на розвиток людського капіталу розглядаються з погляду саме витрат та мають бути мінімізовані; якщо підприємство застосовує стратегію «персонал-ресурси», то обсяг витрат на розвиток людського капіталу вважається інвестиціями, здійснення яких дозволяє забезпечити його розвиток та зростання у майбутньому з метою підвищення рентабельності підприємства та забезпечення високого рівня конкурентоспроможності. У сучасних умовах несприятливої економічної ситуації на більшості підприємств спостерігається процес обмеження бюджету. На вітчизняних підприємствах зменшення витрат здійснюється, у першу чергу, внаслідок зменшення фінансування трудового потенціалу. За даними досліджень, проведених міжнародними організаціями, 65% українських підприємств зменшили витрати на навчання працівників; 37% – здійснили перегляд можливих програм з метою їх обґрунтованого скорочення та вибору більш прикладних і актуальних для сучасних умов розвитку підприємства; 32% – перейшли із зовнішніх на навчання безпосередньо на виробництві [9].

Проте саме в період економічної нестабільності інвестиції у професійний розвиток працівників мають здійснюватися у достатньому обсязі, створюючи підґрунтя для ефективної діяльності підприємства у найближчій перспективі та у післякризовий період.

В Україні згідно з чинним «Положенням про професійне навчання кадрів на виробництві» періодичність професійного підвищення кваліфікації працівників та фахівців установлюється залежно від виробничої потреби, але не рідше 1 разу на 5 років. Дослідження середньої фактичної періодичності підвищення кваліфікації працівників українських підприємств дозволило встановити невиконання навіть національних нормативних вимог щодо її рівня. Так, у 2015 р. середня періодичність підвищення кваліфікації в Україні становила 8,14 року (промисловість – 6,1 року, будівництво – 18,3 року, транспорт і зв'язок – 18,1 року), що можна вважати незадовільним рівнем. У країнах Західної Європи, США та Японії чергове підвищення кваліфікації проводиться через 1–3 років. В Англії, наприклад, у 2014 р. навчалися нових професій та підвищували кваліфікацію близько 53% найманих працівників, у той час як в Україні цей показник становив 8,7%, а у 2015 р. – 5,82 відсотка [10].

Для української економіки питання визначення концептуальних підходів до інвестування в людський капітал є надзвичайно актуальними. Ринок диктує необхідність впроваджувати новітні інноваційні технології з метою перемоги в конкурентній боротьбі. В економіці України на сьогодні сформувався ряд загроз і ризиків, які впливають на можливість швидкого зростання:

– поглиблення невідповідності професійно-кваліфікаційної структури пропозиції робочої сили попиту на неї. На жаль, сьогодні ми можемо спостерігати таке явище як старіння теоретичних знань, умінь та навичок в умовах переходу суспільства до інформаційної економіки знань;

– погіршення демографічної ситуації. Чисельність населення в Україні на 1.01.1992 р. складала 52056,6 тис. осіб, на 1.01.2016 р. – 42 760,6 тис. осіб. Природний рух населення має від'ємні показники: 2014 рік – 166 774 осіб, 2013 рік – 158 712 осіб. За січень 2016 року рівень смертності перевищив рівень народжуваності на 24 468 осіб [11];

– падіння рівня доходів і заробітної плати, низький рівень оплати праці.

Як зазначає О. Грішнова [12, с. 11-16], для збереження людського капіталу в умовах кризи необхідна реалізація антикризової стратегії. Його особливістю є зміна пріоритетів, а тому у сфері управління людським капіталом акценти мають бути зміщені на збереження здоров'я та відновлення мотивації до продуктивної праці, внаслідок чого потім, після покращення загальної ситуації, і будуть вирішені завдання щодо прискореного розвитку всіх інших

складових людського капіталу. Збереження здоров'я та професійних навичок є стратегічними завданнями в умовах кризи, вирішення яких наразі потребує використання інноваційних рішень.

Відповідно до положень чинної Концепції розвитку національної інноваційної системи основною метою сучасного етапу інноваційного розвитку економіки України є «створення умов для підвищення продуктивності праці та конкурентоспроможності вітчизняних товаровиробників» [5]. Одним із найбільш очікуваних результатів реалізації цієї Концепції є перспективне збільшення до 2025 року частки інноваційної продукції у прирості ВВП до 30% та до 50% – її частки в обсязі виробництва промислової продукції. Однак для досягнення поставлених цілей необхідно більше, ніж у сім разів у порівнянні із сучасним рівнем збільшити виробництво продукції інноваційного типу та більш, ніж у п'ять разів, кількості підприємств, що впроваджують та на інноваційній основі виробляють високотехнологічну та наукомістку продукцію.

Питання збільшення обсягу та якості людського капіталу через набуття освіти та здійснення професійного розвитку задля забезпечення сталого економічного зростання є досить актуальним та вагомим для більшості країн світу незалежно від досягнутого ними рівня економічного розвитку, підтвердженням чому є закладення цього питання у підґрунтя основного державного закону країн світу. Так, Конституціями таких країн, як Аргентина, Болівія, Бразилія, Гватемала, Німеччина, Іспанія, Італія, Мексика та Чилі закріплено та конкретизовано право кожної людини на освіту та професійну підготовку і перепідготовку, які є основними інструментами розвитку людських ресурсів та нагромадження людського капіталу завдяки інвестуванню [13, с. 45-64; 14, с. 512-515; 15, с. 55-68; 16, с. 6-10].

Концептуальні підходи до інвестування в людський капітал мають ряд особливостей. Першою особливістю є обмеженість тривалості життя. Чим раніше здійснюються вкладення, тим швидше вони починають давати віддачу. Друга особливість пов'язана з тим, що не будь-які інвестиції в людину можуть визнаватися вкладеннями в людський капітал. Витрати, пов'язані з антисоціальними навичками наносять шкоду суспільству і є недоцільними. Третя особливість полягає у тому, що людський капітал формується головним чином у результаті певних інвестицій в людину (людей) і крім інвестиційних витрат потребує доброї волі та чималих зусиль самого «об'єкта інвестування». Незалежно від джерел інвестування (держава, підприємство, сім'я чи особисто людина), нарощення та використання людського капіталу визначальною мірою контролюється самою людиною. Тому такий елемент людського капіталу як мотивація є дуже важливим і необхідним для того, щоб процес відтворення (формування, нагромадження, використання,

інвестування) людського капіталу мав остаточно завершений характер.

Висновки. В умовах конкурентного середовища підвищення конкурентоспроможності сучасного підприємства повинно супроводжуватися нарощуванням обсягів інвестицій у людський капітал. Від того, як держава буде фінансувати створення нового людського капіталу, отримуючи право на майбутні прибутки від його використання, залежить її соціальний, економічний, культурний розвиток у майбутньому. Формування та розвиток людського капіталу повинні відбуватися не лише державою, а й за участі підприємств та організацій. На українських підприємствах скорочення бюджету витрат здійснюється у першу чергу завдяки людського капіталу. Сформований позитивний досвід розвинених країн світу у галузі державної політики інвестування у людський капітал має стати орієнтиром для України.

Рівень освіти людини та медичного обслуговування є не лише найважливішим показником якості життя в країні, а й засобом поліпшення перспектив економічного росту. На державному рівні повинна

ставитися задача нагромадження людського капіталу країни шляхом збільшення кількості здорового дієздатного населення та росту рівня освіти і кваліфікації людей. Витрати на освіту та охорону здоров'я слід розглядати не як споживання, а як інвестиції в людський капітал, які є вигідними не лише для людини, а й для суспільства в цілому, адже вони забезпечують значний, тривалий та стабільний ефект економічного зростання країни в цілому.

Поки що держава є основним інвестором у людський розвиток. Тому необхідно створити умови для збільшення інвестицій підприємствами. Це можливо здійснити на основі суттєвого зростання доходів населення, підвищення рівня ефективності підприємств та впровадження на них сучасного кадрового менеджменту, спрямованого на розвиток персоналу. Разом з тим інвестиції держави у людський розвиток та формування людського капіталу мають збільшуватись. Необхідно заохочувати та підтримувати бажання персоналу здобувати вищу освіту, створювати умови для підвищення його культурного рівня, охорони здоров'я.

Література:

1. Бородіна О. В. Людський капітал як основне джерело економічного росту / О. В. Бородіна // Економіка України. — 2013. — № 7. — С. 48–53.
2. Роман Я. Ю. Стан та перспективи розвитку людського капіталу в Україні / Я. Ю. Роман, С. І. Роман // Економічний простір. — 2012. — № 1. — С. 157–162.
3. Харченко А. М. Інвестування в людський капітал як базис фінансової стійкості / А. М. Харченко, Ю. В. Кисіль // Фінансовий простір. — 2011. — № 1(1). — С. 119–123.
4. Кубатко О. В. Інвестування в людський капітал як фактор зростання конкурентоспроможності підприємства / О. В. Кубатко, Ж. С. Пронікова // Механізм регулювання економіки. — 2013. — № 3. — С. 92–98.
5. Концепція розвитку національної інноваційної системи // Офіційний вісник України. — К.. Інформаційно-аналітичне агентство, 2016. — 257 с.
6. Овчаренко Л. В. Інвестування в людський капітал як фактор становлення інноваційної економіки в Україні / Л. В. Овчаренко, Т. С. Ожелевська // Innovative solutions in modern science. — 2016. — № 1 (1). — С.1-11.
7. Концепція загальнодержавної програми зайнятості населення, Київ, 2018 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://mlsp.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=81688&cat_id=34950.
8. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Грішнова. — К. Знання, 2001. — 254 с.
9. Пекар В. Людський капітал України 2025 [Електронний ресурс] // InoPressa, 2015. — Режим доступу: <http://innovations.com.ua/ua/articles/op>.
10. Зайнятість населення [Електронний ресурс] // Державна служба статистики України. — Режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua>.
11. Демографічні показники населення України [Електронний ресурс] // Державна служба статистики України, 2018. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
12. Грішнова О. Людський капітал в умовах кризи: оцінка і пошук можливостей збереження / О. Грішнова, С. Дмитрук // Економіка. — 2015. — № 5(170). — С. 11-16.
13. Moolaert F. The social region: beyond the territorial dynamics of the learning economy / Frank Moolaert, Jacques Nussbaumer // European Urban and Regional Studies. — 2015. — vol. 12. — pp. 45-64.
14. Phillips J. J. Technology's Return on Investment / Jack J. Phillips, Patti P. Phillips // Advances in Developing Human Resources. — 2016. — vol. 4. — pp. 512-532.
15. Sharma K. The Impact of Policy Reforms on Labour Productivity, Price Cost Margin and Total Factor Productivity: The Nepalese Experience / Kishor Sharma // South Asia Economic Journal. — 2014. — vol. 5. — pp. 55-68.
16. Smith M. E. Another Road to Evaluating Knowledge Assets / Michael E. Smith // Human Resource Development Review. — 2016. — № 1. — vol. 2. — pp. 6-25.

References:

1. Borodina, O. V. (2013). Human Capital as the Main Source of Economic Growth. *Ukraine economy*, no. 7, pp.48–53.

2. Roman, Ya. Yu. (2012). Status and prospects of human capital development in Ukraine. *Economic space*, no. 1, pp.157–162.
3. Kharchenko, A. M. (2011). Investing in human capital as a basis for financial sustainability. *Financial space*, no. 1(1), pp.119–123.
4. Kubatko, O. V. and Pronikova, G. S. (2013). Investing in human capital as a growth factor in the competitiveness of the enterprise. *Mechanism of regulation of the economy*, no. 3, pp. 92-98.
5. Official Bulletin of Ukraine (2016), *Kontsepsiia rozvytku natsionalnoi innovatsiinoi systemy* [Concept of development of the national innovation system], Informatsiino-analitychne ahentstvo, Kyiv, Ukraine.
6. Ovcharenko, L. V. and Ozhelevskaya, T. S. (2016). Investing in human capital as a factor in the emergence of an innovative economy in Ukraine. *Innovative solutions in modern science*, no. 1(1), pp.1-11.
7. *Kontsepsiia zahalnodержавnoi prohramy zainiatiosti naseleennia* [Concept of the national program of employment of the population] (2018), Kyiv, available at: <http://mlsp.gov.ua/control/uk/publish/articleart> (Accessed 15 June 2018).
8. Grishnova, O. A. (2001). *Liudskiy kapital: formuvannia v systemi osvity i profesiinoi pidhotovky* [Human capital: formation in the system of education and vocational training], Knowledge, Kyiv, Ukraine.
9. Pekar, V. (2015). *Liudskiy kapital Ukrainy 2025* [Human capital of Ukraine]. *InoPressa*, available at: <http://innovations.com.ua/ua/articles/op>. (Accessed 10 June 2018).
10. Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy (2018). *Zainiatist naseleennia* [Employment of the population], available at: <http://ukrstat.gov.ua> (Accessed 01.06.2018).
11. Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy (2018). *Demografichni pokaznyky naseleennia Ukrainy* [Demographic indicators of the population of Ukraine], available at: <http://ukrstat.gov.ua> (Accessed 01.08.2018).
12. Grishnova, O. A. and Dmitruk, S. (2015). Human Capital in a Crisis: Assessing and Finding the Opportunities of Preservation. *Economy*, no. 5(170), pp.11–16.
13. Moulaert, F. and Nussbaumer, J. (2015). The social region: beyond the territorial dynamics of the learning economy. *European Urban and Regional Studies*, vol. 12, pp. 45-64.
14. Phillips, J. J. and Phillips, P. P. (2016). Technology's Return on Investment. *Advances in Developing Human Resources*, vol. 4, pp. 512-532.
15. Sharma, K. (2014). The Impact of Policy Reforms on Labour Productivity, Price Cost Margin and Total Factor Productivity: The Nepalese Experience. *South Asia Economic Journal*, vol. 5, pp. 55-68.
16. Smith, M. E. (2016). Another Road to Evaluating Knowledge Assets. *Human Resource Development Review*, no. 1, vol. 2, pp. 6-25.

