

Електронний журнал «Ефективна економіка» включено до переліку наукових фахових видань України з питань економіки (Категорія «Б», Наказ Міністерства освіти і науки України № 975 від 11.07.2019). Спеціальності – 051, 071, 072, 073, 075, 076, 292. Ефективна економіка. 2022. № 8.

DOI: 10.32702/2307-2105.2022.8.20

УДК 330.341.1

Н. М. Андрійв,

*к. е. н, доцент, доцент кафедри економічної теорії,
Ужгородський національний університет, м. Ужгород, Україна
ORCID ID: 0000-0002-5014-4016*

**ТЕОРЕТИЧНЕ ПІДГРУНТЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ
БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ПОСИЛЕННЯ
КОНКУРЕНТНОЇ БОРОТЬБИ ЗА ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ**

N. Andriyiv,

*PhD in Economics, Associate Professor, Associate Professor of the Department
of Economic Theory,
Uzhhorod National University, Uzhhorod, Ukraine*

**THEORETICAL BASIS FOR ENSURING THE ECONOMIC SECURITY
OF THE ENTERPRISE IN THE CONDITIONS OF INCREASING
COMPETITIVE STRUGGLE FOR HUMAN CAPITAL**

Подальша інтеграція національного ринку в світовий економічний простір потребує пошуку нових резервів для завоювання й втримання конкурентних переваг стосовно кожного товаровиробника. На фоні збільшення частки цифрової економіки й подальшої орієнтації на формування постіндустріального суспільства все більш суттєвішу роль відіграє людський капітал. Українські науковці активізували дослідження людського капіталу лише в кінці 90-х років. Питання вивчення безпекових аспектів формування, розвитку й використання людського капіталу перебуває на початковому етапі. Визначено і охарактеризовано основні сучасні підходи до трактування

поняття «людський капітал». Обґрунтовано необхідність виділення в межах структури людського капіталу таких його складових як «біофізичний капітал», «інтелектуальний капітал», «професійний капітал» та «соціальний капітал». Розглянуто зміст та уточнено взаємозв'язок між рівнями людського капіталу, тобто особи, підприємства та держави. Виявлено основні загрози, які пов'язані із людським капіталом та потребують розроблення відповідних заходів в процесі забезпечення економічної безпеки підприємства.

Further integration of the national market into the global economic space requires the search for new reserves to gain and maintain competitive advantages in relation to each producer. Against the background of the increase in the share of the digital economy and the further orientation towards the formation of a post-industrial society, human capital plays an increasingly significant role. Ukrainian researchers intensified the study of human capital only in the late 1990s. The question of studying the security aspects of the formation, development and use of human capital is at an initial stage.

The study is aimed at considering the content of the concept of "human capital" as an important parameter for improving the process of ensuring the economic security of the enterprise.

In order to create a theoretical basis for ensuring the management of the economic security of the enterprise in the conditions of increased competition for human capital, the following methods were applied: induction and deduction, comparison and systematization - in the study of the essential characteristics of the term "human capital"; synthesis and analysis — to identify and characterize the differences in the main approaches to the interpretation of the concept of "human capital"; morphological analysis — for the content of the main threats to the economic security of the enterprise, related to the formation, development and use of human capital; graphic — for visual presentation of theoretical and methodical material; abstract-logical — for theoretical generalizations and research conclusions.

The main approaches in the modern interpretation of the concept of "human capital" are defined and characterized. The need to distinguish within the structure of human capital such components as "biophysical capital", "intellectual capital", "professional capital" and "social capital" is justified. The content was considered and the relationship between the levels of human capital, that is, individuals,

enterprises and the state, was clarified. The parameters of human capital are determined, which directly relate to the process of ensuring the economic security of the enterprise. It is substantiated that the key specificity is not only the fact that the object, subject and result are directly related to a person, but also that ensuring the economic security of an enterprise should involve the coordination of interests at three levels, i.e. the person, the enterprise and state.

The main threats ("expedition of specialists", "internal conflicts", "obsolescence of knowledge" and "inefficient investments") are identified, which are related to human capital and require adequate development of appropriate measures in the process of ensuring the economic security of the enterprise.

Ключові слова: *людський капітал, економічна безпека підприємства, загроза, інвестування, знання.*

Keywords: *human capital, economic security of the enterprise, threat, investment, knowledge*

Постановка проблеми. Високі темпи розвитку цифрової економіки трансформують ринок праці шляхом розгляду робочої сили як товару, стосовно якого інтелектуальні здатності отримують вищий пріоритет у порівнянні із фізичними. Такі зміни суттєво впливають на найманого працівника, підприємство та державу, актуалізуючи необхідність коригування процесу забезпечення безпеки на усіх рівнях. В Україні ситуація ускладнюється успадкованим сприйняттям людських ресурсів через соціальну й економічну «зрівнялівку» без врахування освітньо-кваліфікаційного рівня, професійної майстерності та здатності до саморозвитку. Економічний занепад спровокував загалом зменшення попиту на робочу силу із зниженням вимог до її якісних характеристик та подальшою активізацією міграційних процесів. В економічно розвинутих країнах з середини ХХ століття, через концентрацію уваги на проблемах людини й активізацію її творчого потенціалу для досягнення більш високої продуктивності праці, має місце поетапний перегляд умов використання робочої сили, зокрема шляхом переходу до формування й розвитку людського капіталу. В ситуації посилення конкуренції на ринку праці

серед робітників перевагу отримують ті, які мають глибокі знання, досвід, кваліфікацію та здатні швидко реагування на зміну ситуації, що потребує від них приділення уваги індивідуальному людському капіталу. Для роботодавця інвестування в працівника дозволяє отримувати більший результат упродовж тривалого періоду у порівнянні із реалізацією програми технічного переозброєння, але висока мобільність робочої сили, поруч з іншими загрозами, вимагає удосконалення процесу забезпечення економічної безпеки підприємства. Збільшення частки цифрової економіки задля уникнення технологічного відставання від країн-лідерів у формуванні постіндустріального суспільства потребує розвитку людського капіталу на рівні держави, що неможливо без реалізації цільових програм в сфері освіти, охорони здоров'я, зайнятості та створення безпечного соціально-економічного середовища для усіх верств населення, що загострює проблему забезпечення економічної безпеки держави. Послідовно приведені аргументи доводять необхідність розгляду поняття «людський капітал» з метою удосконалення процесу забезпечення економічної безпеки, зокрема на рівні підприємства.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. До формування сучасного розуміння суті поняття «людський потенціал» причетні такі науковці як В. Антонюк [1], Г. Беккер [8], Н. Брюховецька [2], Н. Головай [3], О. Грішнова [4], С. Жуков [5], В. Зеліч [5], Л. Іваненко [2], Ф. Махлуп [9], О. Мних [6], Ж. Поплавська [7], С. Сойма [5], Т. Шульц [10] та ін. Безпекові аспекти формування, розвитку й використання людського капіталу є ще мало дослідженими.

Метою статті є розгляд змістового наповнення поняття «людський капітал» як важливого параметру для удосконалення процесу забезпечення економічної безпеки підприємства.

Виклад основного матеріалу досліджень. Вперше термін «людський капітал» був застосований Ф. Махлупом [9, с. 419] в контексті розгляду шляхів поширення знань задля економічного зростання в масштабах країни. Ідею Ф. Махлупа була розвинута у наукових працях Т. Шульца й Г. Беккера, що

забезпечило посилення інтересу наукової спільноти до проблем формування людського капіталу не лише на макрорівні, але й в масштабах компанії та стосовно кожної окремої особи. Т. Шульц концентрував свою увагу на макропроцесах, доводячи, що людський капітал являє собою «...накопичені в країні затрати на відтворення робочої сили незалежно від джерела їх походження» [10, с. 43]. Г. Беккер, розглядаючи людський капітал як «...сукупність вроджених здібностей та набутих знань, навичок і мотивацій, доцільне використання яких сприяє збільшенню доходу (на рівні індивіда, підприємства чи суспільства)» [8, с. 23], доводив важливість інвестування в освіту, медичне обслуговування й підвищення кваліфікації робочої сили, виходячи з того, що рівень доходу від таких капіталовкладень є вищим у порівнянні із засобами виробництва. Лише в кінці 90-х років питання природи людського капіталу почало розглядатися в публікаціях українських науковців, зокрема фундамент заклала О. Грішнова, визначивши його сутність на макро-, мезо- та мікрорівні й охарактеризувавши ключові чинники його розвитку.

Проведене узагальнення дозволило виявити той факт, що при доволі високій активності й динамічності наукового пошуку увага українських дослідників концентрується в кількох основних векторах, тобто стосовно індивідуума, підприємства, інвестиційній необхідності й інноваційних можливостей. В подальшому нами увага буде зосереджена на доробку лише окремих прихильників кожного із підходів для лаконічності падання матеріалу й формування необхідного підґрунтя деталізації безпекових аспектів створення й розвитку людського капіталу в умовах поточних змін ринку праці.

Перший підхід при уточненні сучасного розуміння поняття «людський капітал» передбачає зосередження уваги виключно на людині, тобто окремому індивідуумі. Одним із представником групи прихильників такого підходу є В. Антонюк, у трактуванні якої під досліджуваним поняттям потрібно розмістити «...такі якості людини, як нагромаджені продуктивні здібності, знання, володіння інформацією, здоров'я, мотивація і мобільність, які вона використовує в економічній діяльності для виробництва товарів, надання

послуг та які забезпечують їй отримання прибутку» [1, с. 42]. В цьому та інших визначеннях основний наголос ставиться на спроможності особи здобути актуальні для ринку праці здібності (природні й самостійно отримані) шляхом інвестування у свою освіту, фізичний стан й професійну підготовку задля покращення своїх конкурентних позицій. Такий підхід заслуговує на увагу зважаючи на зростання частки цифрової економіки, де конкуренція між роботодавцями посилюється за висококваліфікованих працівників. Водночас розгляд людського капіталу лише на рівні особи є дещо обмеженим, зважаючи хоча б на той факт, що формування індивідуального людського потенціалу безпосередньо залежить від соціальної інфраструктури у вигляді закладів освіти й охорони здоров'я.

В межах другого підходу увага зосереджується на питаннях формування, розвитку й ефективного використання людського капіталу стосовно певного підприємства. Для прикладу, Н. Головай доводить, що людський капітал являє собою «...специфічний ресурс у вигляді спеціальних знань, навичок та вмінь, які використовуються у виробничо-господарській діяльності підприємства з метою отримання доходу або створення певних інноваційних процесів для послідувального виробництва нових товарів, послуг та створення інших ноу-хау» [3, с. 133]. Позитивно можна оцінити те, що людський капітал розглядається як основа покращення конкурентної позиції певного підприємства. Поруч з цим залишається поза увагою сам процес формування людського капіталу, який пов'язаний із здібностями й мотивацією робітника, узгодженістю його інтересів й підприємства.

В основі третього підходу – комплексного – лежить визначення, яке запропонувала згадана вище О. Грішнова, у відповідності з яким людський капітал трактується як «...економічна категорія, яка характеризує сукупність сформованих і розвинутих у наслідок інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивацій індивідів, що перебувають у їхній власності, використовуються в економічній діяльності, сприяють зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливають на зростання доходів

(заробітків) свого власника та національного доходу» [4, с. 16]. У позиції представників цього підходу привертають увагу кілька ключових моментів: акцент на інвестиціях як передумова набуття нових якостей, які сприяють підвищенню продуктивності праці; узгодження інтересів найманого працівника, роботодавця й держави; розуміння безперервності процесу формування, розвитку й використання людського капіталу. Хоча роль підприємства простежується, але вона не достатньо чітко охарактеризована як ініціативна, зокрема з позиції створення безпечних умов для удосконалення навичок, набуття нових вмінь й знань, розквіт творчих здібностей найманого працівника із одночасним покращенням його фізичного стану й захисту членів сім'ї.

Четвертий підхід нами виділено виходячи із збільшення числа науковців, які досліджують людський капітал в площині розвитку інтелектуальних здібностей для активізації інноваційної діяльності підприємства. Для прикладу, О. Мних розглядає людський капітал як «...джерело оновлення і прогресу, необхідна система розподілу, переміщення знань, їх систематизації» [6, с. 256], а Ж. Поплавська підкреслює можливість використання набутих властивостей особою для «...отримання корисного результату через їх реалізацію за допомогою інтелектуальної праці» [7, с. 64-68].

Усі чотири виділені нами підходи (рис. 1) не лише доповнюють один одного, але й характеризують ті процеси, які мають місце на ринку праці України під впливом подальшої трансформації національної економіки, посилення глобалізаційних процесів, збільшення частки цифрової економіки та активізації цифрової трансформації підприємств. Уточнення сучасного розуміння здійснювалося на основі факту, що носієм людського капіталу є людина, характер поведінки якої змінюється, зокрема і через високу динаміку процесів, що пов'язані із переходом до постіндустріального суспільства, де увага концентрується на роботі з нелімітованими ресурсами, тобто інформацією й знаннями, задля досягнення цілей сталого розвитку. Потрібно також зважити на той момент, що нами питання структури й рівнів людського

капіталу виокремлено із необхідністю більш ретельного розгляду в подальшому.

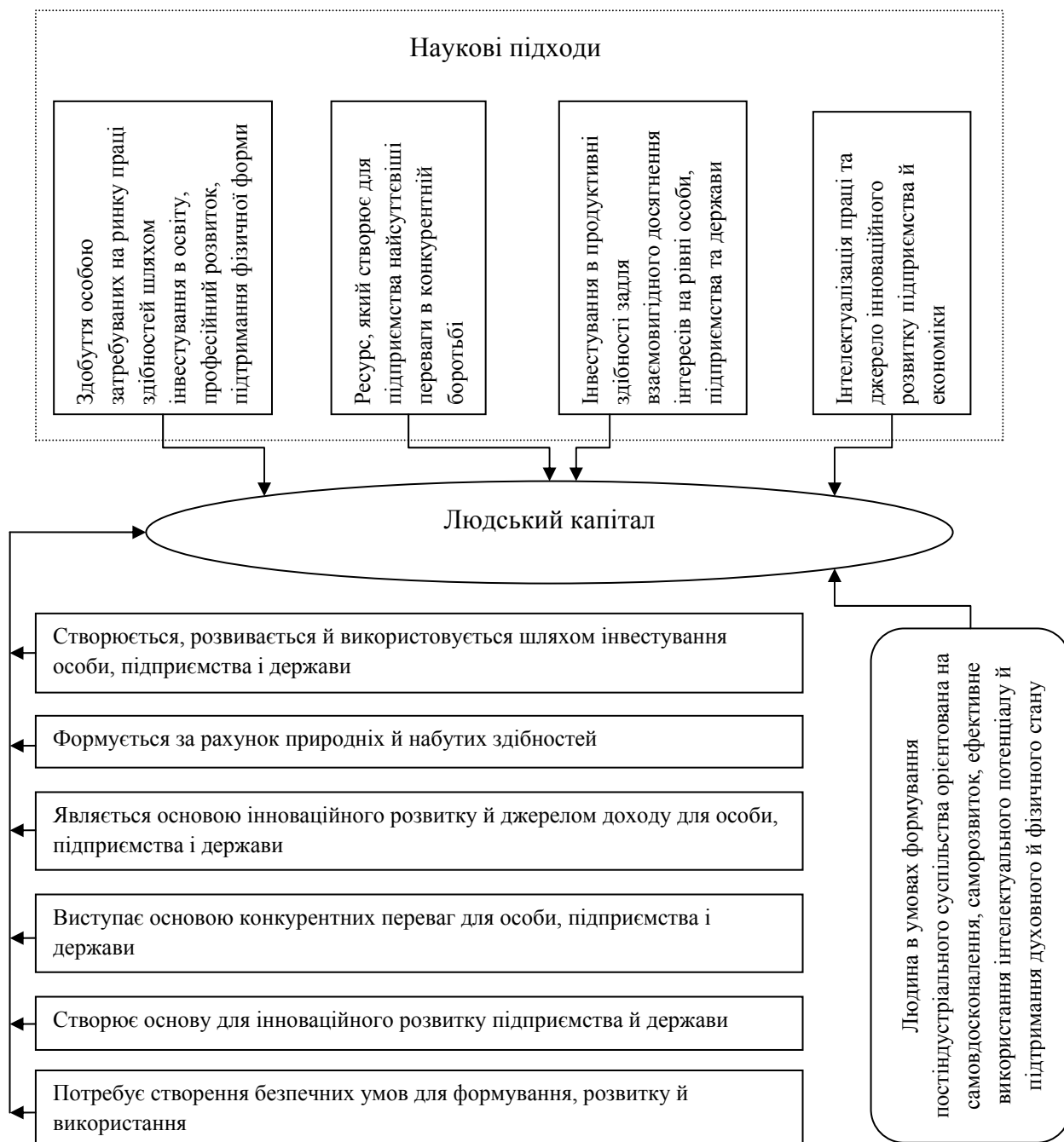


Рис. 1. Змістове наповнення поняття «людський капітал», сформовано автором

Спроби структуризації людського капіталу покликані не лише забезпечити подальший поступ в теоретичному дослідженні, але й мають суто практичну спрямованість, що полягає у встановленні секторів відповідальності за кінцевий результат, зокрема для підприємства у вигляді розроблення інноваційної продукції й збільшення продуктивності праці.

С. Жуков, В. Зеліч та С. Сойма розробили механізм формування людського капіталу в межах якого виокремили такі складові як «...біофізичний капітал, інтелектуальний капітал й соціальний капітал» [5, с. 106]. Позитивно оцінюючи той факт, що науковці поставили на найвищому рівні інтелектуальний капітал, який відіграє ключову роль в процесі збільшення частки цифрової економіки, вважаємо певним упущенням відсутність тієї складової, яка б характеризувала професійний розвиток особи. У відповідності до зазначеного у нашому розумінні, структура людського капіталу повинна містити чотири базові складові, як подано у графічному вигляді на рис. 2.

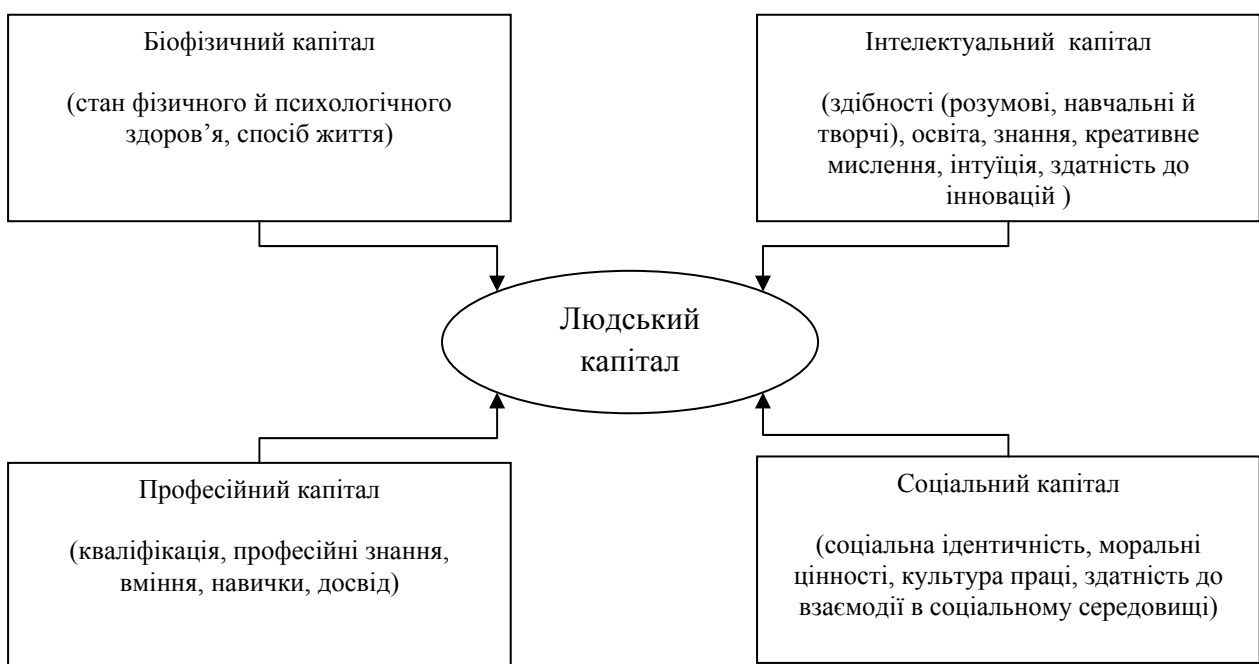


Рис. 2. Структура людського капіталу, сформовано автором

Для пояснення авторської позиції розглянемо лише одну із виділених складових – біофізичний капітал. Стан здоров'я має визначальний вплив на величину людського капіталу, забезпечуючи як можливість його приросту (розвиток організму із здатністю сприймати більшу кількість інформації тощо), так й зниження (сповільнення фізичної активності, старіння організму тощо). На стан здоров'я мають вплив генетичні чинники, спосіб життя, а також інфраструктура системи охорони здоров'я. Розвиток людського капіталу за рахунок цієї складовою потребує уваги й інвестицій зі сторони індивідуума,

формування умов для підтримання належного рівня працездатності в умовах підприємства та створення відповідного безпечного середовища державою. Максимально довга й продуктивна праця дозволяє досягнути інтересів усіх зацікавлених сторін.

Наша позиція полягає в тому, що в основі ієрархічного впорядкування людського капіталу повинна лежати сформована вище структура із виділенням біофізичного, інтелектуального, професійного та соціального капіталу, але із розширенням масштабів та включенням додаткових елементів до кожного компоненту. Стосовно першого рівня – індивідуальний людський капітал – доцільно говорити про здібності, знання, вміння, навички, досвід, стан здоров'я й культуру поведінки, які уможливають отримання певною особою доходу.

Другий – мікроекономічний рівень людського капіталу – забезпечує поєднання індивідуального людського капіталу кожного найманого працівника за рахунок організаційного капіталу, який формується із використанням управлінських й інформаційних технологій, із доповненням усіх компонентів на попередньому рівні. Для прикладу, такий компонент як «інтелектуальний капітал» розвивається на рівні підприємства за рахунок інвестування в подальше навчання, поглиблення існуючих знань, покращення загального розвитку. Якщо йдеться про біофізичний капітал, то підприємство повинно подбати не лише про організацію й обладнання робочого місця у відповідності до санітарних вимог, але й забезпечити відпочинок, фізичне й психологічне відновлення, лікування й оздоровлення, покращення емоційної стійкості й адаптивності задля максимально тривалої активної роботи найманого працівника й недопущення зниження його індивідуального людського капіталу. Професійний капітал потребує інвестування у підвищення кваліфікації, розвиток професійних здібностей, набуття досвіду, покращення майстерності тощо шляхом організації стажування, переводу на іншу посаду, зміни професійної діяльності. В основі розвитку соціального капіталу лежить формування корпоративної культури, посилення соціальних й ділових зв'язків, покращення соціальної взаємодії.

Третій – макроекономічний рівень людського капіталу – формується за аналогією до попереднього, тобто шляхом збільшення масштабів та розвитком кожного компоненту. Так, біофізичний капітал потребує розвитку системи охорони здоров'я, інтелектуальний – системи освіти, професійний – системи професійної підготовки й перепідготовки кадрів, соціальний – системи культури й національної ідентичності.

Резюмуючи можна стверджувати, що авторське тлумачення рівневості людського капіталу уможливорює не лише удосконалення управління його формуванням й розвитком, але створює необхідне підґрунтя для розроблення методологічних засад забезпечення економічної безпеки підприємства, виходячи із необхідності створення безпечних умов для кожного найманого працівника, що визначається суміжними рівнями, тобто зі сторони особи та держави. Зазначена теза яскраво проявляється в питаннях інвестування в людський капітал, де об'єктом виступає людина, але здійснюються вони на рівні особи, підприємства та держави.

Окресленні вище параметри людського капіталу (рис. 1) доцільно доповнити ще й такими, які безпосередньо стосуються процесу забезпечення економічної безпеки підприємства:

- людина є носієм людського капіталу, його не можна відчужити, а відтак формування мікроекономічного рівня потребує створення сприятливих, зокрема безпечних, умов для кожного найманого працівника задля його продуктивної роботи;

- людський капітал не може бути акумульований для використання в інший більш прийнятний період, відтак не застосування спричиняє упущену вигоду;

- формування спеціальних професійних знань у працівника відбувається в межах підприємства, які він в подальшому може використовувати за умови високої мотивації;

- застосування праці висококваліфікованих працівників для виконання простої фізичної праці спричиняє низьку ефективність використання людського капіталу й знижує мотивацію до його розвитку.

Окрім цих важливих параметрів, при розробленні заходів в процесі забезпечення ЕБП, доцільно враховувати ймовірність виникнення ряду загроз, сутність яких можна окреслити наступним чином:

- відтік фахівців. Кваліфікований персонал є об'єктом конкурентної боротьби між підприємствами. Створення кращих умов у вигляді вищої заробітної плати й кар'єрного зростання дозволяє залучити працівників із високим індивідуальним людським капіталом при мінімальних витратах на його формування. На підприємстві, стосовно якого фіксується висока плінність кадрів, виникає загроза неконтрольованої втрати людського капіталу із подальшим зниженням рівня економічної безпеки;

- внутрішні конфлікти. Втрата та/або низький рівень використання людського капіталу в умовах певного підприємства можуть бути спричинені ситуацією, коли рівень менеджменту, на думку підлеглих, є недостатнім, тобто рівень знань й досвіду керуючої ланки нижчий у порівнянні із керованою. Загроза, спричинена недоліками в кадровій політиці, безпосередньо впливає на показники діяльності підприємства;

- «старіння знань». В монографії Н. Брюховецької й Л. Іваненко розглядається можливість зменшення людського капіталу через погіршення фізичного стану людини та впливу моральних чинників, зокрема таких, що пов'язані із «...втратою відповідності здобутої освіти та набутих навичок вимогам технологічного процесу і наслідок інноваційного розвитку» [2, с. 40]. Погоджуючись із впливом зміни фізичного стану, вважаємо, що моральні чинники потрібно розглянути більш детально, виділяючи серед них такі, що пов'язані із: періодом втрати знань після завершення навчання, що сьогодні оцінюється у 5 років; зменшення актуальності для індивідуума частини знань із відповідним їх витісненням новими; технологічним поступом, що зменшує

можливість застосування набутих раніше знань. Протидія охарактеризованій загрозі вимагає систематичного капіталовкладення в людський капітал;

- неефективні інвестиції. Ця загроза є багатоаспектною, оскільки її виникнення й вплив на економічну безпеку підприємства пов'язані із: капіталовкладеннями у найманих працівників, які неготові й не здатні покращити рівень свого індивідуального людського капіталу; непрофесійною організацією підготовки та перепідготовки робітників; звільненням працівника після набуття нових знань й досвіду за рахунок підприємства; тривалістю інвестиційного періоду, який суттєво більший у порівнянні із капіталовкладеннями в основні засоби чи нову технологію; зростанням витрат на підтримання й розвиток людського капіталу; результативністю інвестування, яка безпосередньо залежить від фізичного стану носія індивідуального людського потенціалу. Зважаючи, що об'єктом інвестування виступає людина, поведінку якої складно прогнозована, то забезпечення економічної безпеки підприємства в цьому секторі вимагає застосування специфічних інструментів, де найманий працівник розглядається як ключовий ресурс, застосування якого дає змогу отримати конкурентні переваги, і як основне джерело загроз.

Висновки і перспективи подальших досліджень. В умовах зростання частки цифрової економіки, активізації процесів щодо цифрової трансформації підприємств та посилення конкурентної боротьби за людський капітал відіграє ключову роль, але його формування й застосування на мікрорівні вимагає удосконалення процесу забезпечення економічної безпеки підприємства. Ключовою специфікою є не лише той факт, що об'єкт, суб'єкт й результат безпосередньо пов'язані із людиною, а й те, що забезпечення економічної безпеки підприємства повинно передбачати узгодження інтересів на трьох рівнях, тобто особи, підприємства й держави. В межах цього дослідження лише з'ясовано сучасні параметри людського капіталу й окреслено зміст основних загроз, що в подальшому може бути використано для розроблення відповідних методологічних засад забезпечення економічної безпеки підприємства.

Література

1. Антонюк В. Головні напрями зміцнення соціально-економічних основ формування людського капіталу в Україні. *Україна: аспекти праці*. 2006. № 2. С. 39–47.
2. Брюховецька Н.Ю., Іваненко Л.В. Оцінювання людського капіталу та доданої вартості підприємств: теорія та практика: монографія. Київ: Ін-т економіки пром-сті, 2020. 184 с.
3. Головай Н.М. Вкладення в людський капітал і заробітна плата: обліковий аспект. *Формування ринкової економіки*. 2007. № 1. С. 22–28.
4. Грیشнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. Київ: Знання, 2001. 256 с.
5. Жуков С.А., Зеліч В.В., Сойма С.Ю. Людський капітал в економічній системі сучасного суспільства: механізм формування, інвестицій та перспективи розвитку в Україні. *Вісник економічної науки України*. 2019. №2. С. 105–109.
6. Мних О.Б. Маркетинг у формуванні ринкової вартості машинобудівного підприємства: теорія і практика : монографія. Львів : Видавництво НУ «Львівська політехніка», 2009. 428 с.
7. Поплавська Ж., Поплавський В. Людський капітал. Не забаритись би з інвестиціями. *Віче*. 2002. № 2. С. 59–68.
8. Becker G.S. Human Capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education. Chicago: The University of Chicago Press, 1993. 390 p.
9. Machlup F. The Economics of information and Human Capital. Princeton, 1984. 226 p.
10. Shultz T. Investment in Human Capital. N.Y.; L., 1971. 272 p.

References

1. Antoniuk, V. (2006), “The main directions of strengthening the socio-economic foundations of the formation of human capital in Ukraine”, *Aspekty pratsi*, vol. 2, pp. 39–47.
2. Briukhovets'ka, N.Yu. and Ivanenko, L.V. (2020), *Otsiniuvannia liuds'koho kapitalu ta dodanoi vartosti pidpriemstv: teoriia ta praktyka* [Evaluation of human capital and added value of enterprises: theory and practice], In-t ekonomiky prom-sti, Kyiv, Ukraine.
3. Holovaj, N.M. (2007), “Investment in human capital and wages: an accounting aspect”, *Formuvannia rynkovoï ekonomiky*, vol. 1, pp. 22–28.
4. Hrishnova, O.A. (2001), *Liuds'kyj kapital: formuvannia v systemi osvity i profesijnoi pidhotovky* [Human capital: formation in the system of education and professional training], Znannia, Kyiv, Ukraine.
5. Zhukov, S.A., Zelich, V.V. and Sojma, S.Yu. (2019), “Human capital in the economic system of modern society: the mechanism of formation, investment and development prospects in Ukraine”, *Visnyk ekonomichnoi nauky Ukrainy*, vol. 2, pp. 105–109.
6. Mnykh, O.B. (2009), *Marketynh u formuvanni rynkovoï vartosti mashynobudivnoho pidpriemstva: teoriia i praktyka* [Marketing in the formation of the market value of the machine-building enterprise: theory and practice], Vydavnytstvo NU «L'vivs'ka politekhnik», L'viv, Ukraine.
7. Poplavs'ka, Zh. and Poplavs'kyj, V. (2002), “Human capital. I would not hesitate to invest”, *Viche*, vol. 2, pp. 59–68.
8. Becker, G.S. (1993), *Human Capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education*, The University of Chicago Press, Chicago, USA.
9. Machlup, F. (1984), *The Economics of information and Human Capital*, Clio Hall, Princeton, USA.
10. Shultz, T. (1971), *Investment in Human Capital*, New York, USA/