

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ЗМІСТУ І СТРУКТУРИ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ТЕРИТОРІЇ

Постановка проблеми. На сучасному етапі знання стають ключовим ресурсом розвитку системи, причому носіями знань, їх генераторами та споживачами є індивіди. У зв'язку з цим людський потенціал стає головним чинником ефективного функціонування територій.

Зважаючи на відсутність однотайності у тлумаченні терміну «людський потенціал», вважаємо за необхідне запропонувати свій погляд на цю складну і важливу методологічну проблему за результатами не фрагментарного розгляду сутності, а системним баченням його природи, володінням ними якостями трансформації.

Мета статті полягає в теоретико-методологічному обґрунтуванні засад визначення та розкритті головних складових змісту людського потенціалу території.

Виклад основного матеріалу. У сучасних наукових дослідженнях трактування економічної категорії «людський потенціал» характеризується багатоаспектністю. Це пов'язано із поєднанням ознак її «людської» та «потенційної» складових. «Людська складова» має прояв в тому, що головне багатство будь-якого суспільства – люди, а міра їх розвитку та задоволення потреб – основний критерій економічного і соціального прогресу. Ті процеси, які проходять у сучасний період у площині оновлення організаційно-технологічного базису суспільства, викликають глибокі перетворення всіх його сторін і вимагають зміни місця людини в суспільно-відтворювальному процесі.

Трансформація економічної системи істотно змінила суспільство в цілому, його цінності, основоположні принципи економічної та соціально-політичної діяльності, форми і методи управління. Проте головною продуктивною силою будь-якого суспільства були і залишаються людські ресурси, які в ринковій економіці стають стратегічним чинником успіху системи.

Кардинальна зміна уявлень про роль людини в діяльності будь-якої системи при переході від технологічного до особистісно-орієнтованого управління достатньо глибоко розкрита в наукових публікаціях багатьох фахівців [1, с. 8; 2, с. 9].

Людина як особистісний чинник виробництва володіє широким спектром як природжених, так і надбаних у процесі розвитку фізичних, психологічних, соціальних, культурних та інших особливостей.

Аналіз свідчить, що подальший розвиток людства залучає до суспільного виробництва і реалізує все нові якості людини, що знаходить віддзеркалення в економічній науці.

В економічній літературі поряд із поняттям «людський потенціал» часто використовують такі терміни, як: «робоча сила», «трудові ресурси», «трудовий потенціал», «людський фактор», «людський капітал». Усі

ці терміни виникли внаслідок еволюції людини як суб'єкта економічної діяльності та зміни її місця й ролі в цій діяльності. У хронологічному контексті це представлено на рис. 1.

Розкриваючи зміст того або іншого терміну, фахівці акцентують увагу на найбільш важливих, істотних сторонах питання, виділяючи при цьому важливість кадрової складової.

Здібність людини до праці знаходить відображення в понятті «робоча сила», її визначають як сукупність фізичних і духовних здібностей, якими володіє організм, жива особистість людини, та які використовуються нею всякий раз, коли вона виробляє якінебудь споживні вартості [4, с. 173].

В економічній енциклопедії під «робочою силою» розуміють сукупність фізичних і духовних здібностей людини, що використовується нею в процесі виробництва матеріальних благ, здатність до праці; головний елемент виробництва.

Особливість робочої сили полягає в тому, що вона здатна створювати і створює більшу вартість, ніж витрати для її відтворення у формі оплати праці з урахуванням її кількості та якості [5].

Проте серед науковців немає єдиної думки щодо визначення терміну «робоча сила» (табл. 1).

Робоча сила – це, з одного боку, термін марксистської політичної економії, який означає трудові можливості людини, її здатність до праці. У сучасній економічній науці замість «робоча сила» частіше використовують «економічно активне населення», «працездатне населення». З іншого боку, під «робочою силою» розуміють загальну кількість осіб працездатного віку від 16-ти років і до прийнятого в країні віку виходу на пенсію, які працюють, чи безробітних (без неідездатних) [15].

Це зумовлено тим, що робітник позбавлений власності на засоби виробництва й засоби існування, але сам він вільний, тобто є власником своєї робочої сили і може розпоряджатися нею. У визначеннях між поняттям «робоча сила» й «економічно активне населення» можна поставити знак рівності, оскільки за міжнародними стандартами до економічно активного населення належать громадяни обох статей віком від 15-ти до 70-ти років (включно), які упродовж звітного періоду вели економічну діяльність або шукали роботу й готові були приступити до неї, тобто класифікувалися як «зайняті» або «безробітні» (за визначенням МОП).

Ми найбільше схиляємося до точки зору К.Т. Кривенко, яка розглядає робочу силу, як товар, але при цьому виділяє певні особливості. Зараз термін «робоча сила» застосовується для характеристики забезпечення системи кадрами та ефективності їх використання.



Рис. 1. Хронологія виникнення понять стосовно ролі людини як суб'єкта економічної діяльності

Сформовано автором на основі джерела [3].

Таблиця 1

Аналіз дефініції «робоча сила», наведених у літературних джерелах

Автори	Визначення
Гаршина О. К.	Під робочою силою чи здатністю до праці розуміється сукупність професійних якостей, якими володіє людина і затрачає при виробництві матеріальних благ [6]
Генкін Б. М.	Робоча сила – це інтегральна характеристика потенціалу працюючих, котра виражає здатність людини до праці, тобто сукупність його фізичних та інтелектуальних даних, що можуть бути використані в організації [7]
Долгушкін Н. К., Новіков В. Г.	Робоча сила – це здатність до праці, сукупність фізичних та духовних здібностей, якими володіє організм людини та які нею використовуються для виробництва споживчих вартостей [8, с. 11]
Кривенко К. Т.	Робоча сила – це товар, властивості якого ті самі, що й у інших товарів. Але є відмінності, зумовлені специфічністю цього товару. По-перше, у даному разі товаром є не річ, а здатність людини до праці. По-друге, здатність до праці, на відміну від звичайних товарів, відчужується на строк через ринок праці у формі наймання. По-третє, реальне відчуження здатності здійснюється у процесі праці найманого виробника [9]
Мочерний С. В.	Робоча сила – основний елемент продуктивних сил у будь-якому суспільстві, але товаром вона стає лише в умовах капіталізму. Це зумовлено тим, що робітник позбавлений власності на засоби виробництва і засоби існування, але сам він особисто вільний, тобто є власником своєї робочої сили і може розпоряджатися нею [10]
Маркс К., Енгельс Ф.	Робоча сила – сукупність фізичних і духовних здібностей, якими володіє організм, жива особистість людини, і які використовуються нею щоразу, коли вона виробляє певні споживчі вартості [11, с. 178]
Михайлова Л. І.	Робоча сила – це здатність людини до праці, сукупність її фізичних і духовних сил, що застосовуються нею в процесі виробництва [12, с. 15]
Ожерельєв О. І.	Робоча сила – здатність до праці, сукупність фізичних і духовних здатностей людини, які використовуються нею в процесі виробництва життєвих благ [13, с. 423]
Райзберг Б. А., Лозовський Л. Ш.	Робоча сила – 1) у марксистській економічній – теорії термін, що означає здатність людини до праці; 2) у сучасній економічній науці – синонім «економічно активного, працездатного населення» [14, с. 274]

Складено автором на основі джерел [6-14].

Категорія «трудові ресурси» була запроваджена в СРСР у 20-ті роки минулого століття за пропозицією академіка С.Г. Струмиліна в роботі «Наші трудові ре- сурси і перспективи» [16] й донедавна кількісно була тотожною робочій силі. Серед учених немає єдиної думки про суть цього поняття (табл. 2).

Таблиця 2

Порівняльний аналіз визначень категорії «трудові ресурси»

Автори	Визначення
Балабанова Л. В., Сардак О. В.	Трудові ресурси – це фізично розвинута частина населення, що володіє розумовими здібностями і знаннями, які необхідні для роботи в народному господарстві [17]
Васильченко В. С., Гриненко А. М., Грیشнова О. А., Керб Л. П.	Трудові ресурси – це частина населення країни, яка, маючи відповідні психофізіологічні, фізичні та інтелектуальні якості, здатна виробляти матеріальні та духовні блага й послуги, тобто здійснювати корисну діяльність [18]
Гетьман О. О., Шаповал В. М.	Під трудовими ресурсами слід розуміти частину населення працездатного віку, що має необхідні фізичні можливості, володіє знаннями і практичним досвідом для здійснення визначеної роботи в народному господарстві [19]
Долгушкін Н. К., Новіков В. Г.	Трудові ресурси – це частина населення, яка володіє необхідним розвитком, здоров'ям, освітою, здібностями, кваліфікацією, знаннями для роботи у сфері суспільно-корисної діяльності [8, с. 11]
Звонівська Г. Т.	Трудові ресурси – це частина працездатного населення, яка володіє фізичними й розумовими здібностями і знаннями, необхідними для здійснення корисної діяльності [20]
Заславська Т. І.	Трудові ресурси – це сукупність членів суспільства, здатних брати участь у суспільному виробництві при даному розвитку продуктивних сил і в межах даних виробничих відносин [21]
Іванілов О. С.	Трудові ресурси – це частина населення країни, що за своїм фізичним розвитком, розумовими здібностями і знаннями здатна працювати в народному господарстві [22]
Касимовський Е. В.	Трудові ресурси – це частина працездатного населення, як зайнятого в суспільному виробництві, так і того, що перебуває в резерві, кількісні й демографічні межі якого залежать від суспільної форми виробництва і рівня розвитку продуктивних сил; трудові ресурси виражають суспільні відносини з приводу їхнього формування, перерозподілу й використання [23; 24, с. 12-13]
Макаровська Т. П., Бондар Н. М.	Трудові ресурси – це частина працездатного населення, яка за віковими, фізичними й освітніми даними відповідає тій чи іншій сфері діяльності. Виокремлюють реальні і потенційні ресурси [25]
Масляк П. О.	Трудові ресурси – це працездатне населення (чоловіки від 16-ти до 59-ти років і жінки від 16-ти до 54-х років), а також підлітки й пенсіонери, які працюють [26]
Новицький А. Г.	Трудові ресурси сільського господарства – це частина працездатного населення країни, яка зайнята в сільськогосподарському виробництві, в основному розміщена в сільських регіонах із притаманними їй особливостями сільського населення щодо динаміки та структури [27, с. 339]
Калина А. В.	Трудові ресурси – це економічна категорія, яка «відображає частину населення країни або її адміністративно-територіальної одиниці, що має здатність до суспільно-корисної праці в народному господарстві; це є потенціал живої сили, яку має у своєму розпорядженні суспільство на певний момент часу» і планово-розрахункова категорія, під якою розуміються «особи обох статей у працездатному віці, які потенційно могли б брати участь у виробництві товарів та послуг» [28]
Прохоров А. М.	Трудові ресурси – це частина населення, яка володіє необхідним фізичним розвитком, знаннями та практичним досвідом для роботи в народному господарстві [29, с. 1362]
Тищенко С. В.	Трудові ресурси доцільно розглядати як якісну сукупність спроможностей працівників, що створюють матеріальні, духовні цінності та інші блага для суспільства з урахуванням впливу різноманітних чинників: економічних, соціальних, виробничих, трудових, політичних, екологічних, природних та інших [30, с. 105]
Чистов С. М.	Трудові ресурси, як економічна категорія, виражають відносини населення, яке володіє фізичною та інтелектуальною здатністю до праці, відповідно до встановлених державою умов відтворення індивідуальної робочої сили. Трудові ресурси, як планово-обліковий показник, – це чисельність населення, зайнятого в суспільному виробництві, а також незайнятого в ньому працездатного населення працездатного віку [31]

Складено автором на основі [8; 17-31].

Не погоджуємося з думкою дослідників, які зводять поняття трудових ресурсів до кількісних характеристик робочої сили (Є.В. Касимовський, П.О. Масляк та А.Г. Новицький). Людина є не лише носієм здібностей до праці, але й кількісних та якісних ха-

рактеристик, які вона використовує в ринково-конкурентному середовищі, у різних сферах життєдіяльності, представляючи свій специфічний, з особливими характеристиками, сектор ринку праці.

До наукового обігу категорія «трудовий потенціал» увійшла на початку 60-х років ХХ ст., що було зумовлено необхідністю трансформації традиційних поглядів на роль і місце людини у процесі виробництва при постійному розвитку НТП; характером демографічного процесу, якому притаманне поступове зниження частки населення у працездатному віці; вичерпанням місткості категорії «трудові ресурси». Вве-

дення поняття «трудовий потенціал» спричинило необхідність переосмислення поглядів на значення у виробничому процесі людини, визнання ролі інтелектуального й освітнього потенціалу, накопиченого в суспільстві. У вітчизняній науці наразі відсутній однозначний підхід до розуміння економічної категорії «трудовий потенціал». Визначення, запропоновані науковцями мають суперечливий характер (табл. 3).

Таблиця 3

Характеристика терміну «трудовий потенціал»

Автори	Визначення
Богиня Д. П., Гришнова О. А.	Трудовий потенціал – це інтегральна оцінка і кількісних, і якісних характеристик економічно активного населення [32, с. 42]
Васильченко В. С., Гриненко А. М., Гришнова О. А., Керб Л. П.	Трудовий потенціал є інтегрованими кількісними та якісними характеристиками робочої сили, яка забезпечує певні можливості у створенні матеріальних і духовних благ суспільства. Трудовий потенціал є наявною і можливою в майбутньому кількістю та якістю праці, якою володіє суспільство й котра визначається чисельністю працездатного населення, його професійно-освітнім рівнем [33]
Генкін Б. М.	Трудовий потенціал працівника – це сукупність характеристик людини, що виникли в результаті матеріальних і духовних вкладень у неї: інтелект, творчі здібності, здоров'я, освіта, професіоналізм, моральність, активність, організованість [34, с. 53]
Джаїн І. О.	Трудовий потенціал – це сукупні здібності економічно активного населення даної території забезпечити виробництво споживчих вартостей, які відповідають потребам суспільства на даному етапі його розвитку в конкретних соціально-економічних і науково-технічних умовах [35, с. 67]
Калина А. В.	Під трудовим потенціалом розуміється розвинута в даному суспільстві «сукупність демографічних, соціальних та духовних характеристик праці активного населення, що реалізовані чи можуть бути реалізовані в умовах досягнутого рівня розвитку продуктивних сил, науково-технічного прогресу і системи участі в процесі праці та суспільній діяльності» [28]
Мельничук Д. П.	Трудовий потенціал – це характеристика ефективності сполучення та збалансованості окремих структурних елементів працездатності людини, а також характеристика відповідності змісту цих елементів вимогам зовнішнього середовища [36, с. 231]
Мерзляк А. В., Михайлов Є. П., Корецький М. Х., Михайлова Г. О.	Трудовий потенціал – поняття, яке вводиться для відображення можливостей ефективності праці [37]
Осовська Г. В., Крушельницька О. В.	Трудовий потенціал – це сукупність працездатного населення з урахуванням інтелектуального розвитку, знань, умінь, досвіду, звичаїв, традицій, переконань і патріотизму [38]
Райзберг Б. А., Лозовский Л. Ш.	Трудовий потенціал – наявні на даний час і перспективні трудові можливості (країни, регіону, підприємства), що характеризуються чисельністю працездатного населення, його професійно-освітнім рівнем, іншими якісними характеристиками [14, с. 348]
Шаульська Л. В.	Трудовий потенціал – ресурсна категорія, що включає в себе джерела, засоби праці, які можуть бути використані для розв'язання будь-якого завдання, досягнення певної цілі» [39, с. 43]

Складено автором на основі джерел [14; 28; 32-39].

На нашу думку, трудовий потенціал доцільно визначати як інтегральну оцінку сукупних джерел, резервів, засобів і можливостей максимально повної реалізації кількісних та якісних характеристик економічно активного працездатного населення в конкретних соціально-економічних умовах.

Поняття «людський фактор» входить у науковий вжиток багатьох наук: філософії, соціології, психології, педагогіки, медицини, науки управління тощо. І хоча поняття «людський фактор» виступає міждисциплінарним поняттям, проте досі не існує одностайності у його тлумаченні.

В узагальненому вигляді людський фактор визначається як сукупність основних соціальних якостей людини, які історично склалися в суспільстві, а саме: ціннісні орієнтири, моральні принципи, норми поведінки, життєві плани, рівень знань та інформованості,

характер трудових та соціальних навичок, установки та уявлення про особисто значимі елементи соціального життя – соціальну справедливість, про права і свободи людини, про громадянський обов'язок.

Обґрунтуванням значущості людського фактору займалися всесвітньо відомі класики менеджменту – Е. Демінг, Дж. Джуран, К. Ісікава, К. Меллер, Б. Сміт, Г. Тагуті, А. Фейгенбаум, В. Шухарт та інші. В управлінні людський фактор визначається як фактор, який пов'язаний з різноманітними ролями людини при вирішенні завдань управління і повинен враховуватися вченими при розробці засобів вирішення таких завдань (моделей, методів, математичного апарату, методологій, комп'ютерних засобів тощо). У даному випадку, мова йде про фактор, який, по-перше, обумовлений різноманітними ролями людини в життєвому

циклі створення і практичного застосування розроблених засобів вирішення завдань управління, по-друге, впливає на практичне значення і адекватність

практичного застосування теоретичних результатів [40, с. 19]. Учені по-різному трактують сутність терміну «людський фактор» (табл. 4).

Таблиця 4

Підходи до визначення терміну «людський чинник»

Автори	Визначення
Абсава Н. Д.	«Людський чинник» треба розглядати не як спільну, а як специфічну категорію певного способу виробництва, а саме такого суспільства, в якому людина розглядається не лише як головна продуктивна сила, як передумова й активний елемент виробництва, а як одночасно початковий і кінцевий пункт усього суспільного руху, як його активний початок і кінцевий результат, як головний засіб і дійсна мета суспільного виробництва [41, с. 44-45]
Бабосов Є. М.	Людський фактор – це цілісна система соціальної діяльності, направленої на зміну, розвиток і вдосконалення суспільства та умов життєдіяльності самої людини [42, с. 28]
Васильченко В.С., Гриненко А.М., Гришнова О.А., Керб Л.П.	Категорія «людський фактор» являє собою людей на підприємстві, в організації, установі або фірмі, які поєднані у процесі трудової діяльності. Структурно – це є особистість, робоча група, трудовий колектив, від діяльності якої залежить вектор впливу на виробничі процеси [33]
Заславська Т. І.	Людський фактор «це система взаємодіючих, що займають різне положення класів, шарів і груп, діяльність і взаємодія яких забезпечує прогресивний розвиток суспільства» [43, с. 35]
Льїн А. І.	Людський фактор – спільне поняття, властиве кожному суспільному устрою. Людський фактор – категорія не економічна, а соціологічна, оскільки містить у собі весь спектр взаємин у суспільстві [44, с. 11]
Рижко Н. І.	Структура поняття «людський фактор» включала в себе наступні основні елементи: соціально-класові риси радянської людини, її ідейно-моральні та професійно-трудова якості, а також духовне багатство і фізичну довершеність Важливе місце в структурі людського фактору займали також ідеологічні процеси суспільства [45, с. 3]
Антоненко В. Г.	Людський фактор поставав як вираження діяльнісної сутності людини, активний діяльнісний прояв, реалізація людиною її інтересів, здібностей, світоглядних і ціннісних установок, творчої енергії та волі в здійсненні суспільних цілей і завдань [46, с. 91]
Меликьян Г. Г., Колосова Р. П.	Людський фактор – це складний комплекс процесів і явищ суспільного буття, образ життя, що відображає характер і ступінь задоволення різних соціальних потреб, їхню динаміку в сфері праці, побуту, міжособистісного спілкування, сімейних відносин тощо [47]

Складено автором на основі джерел [33; 41-47].

На нашу думку, людський фактор варто розглядати як прояв усієї сукупності особистісних якостей людини, які впливають на її трудову активність. Це поняття вказує на вирішальну роль людини в процесі виробництва. У структурному плані людський фактор – це, насамперед, особа, робоча група, трудовий колектив. Крім того – це колективний суб'єкт суспільного життя, що має соціальну, демографічну, економічну й політичну структуру, взаємодію елементів якої забезпечує розвиток суспільства.

Виникнення категорії людського капіталу формувалося як інтегральне соціальне й економічне поняття і тому набуло багатофакторного характеру. А. Сміт уперше відмітив, що людину слід розглядати з позиції капіталізації її праці: як носія і капіталу і вартості [48]. Д. Рікардо стверджував, що через нестачу освіти в усіх прошарках населення країни мають різний рівень розвитку [49, с. 449]. А. Маршалл підкреслював, що: «знання – один із потужних двигунів виробництва...» [50, с. 400].

Як самостійний напрямок економічного дослідження «теорія людського капіталу» була сформована тільки в 50-60-ті роки ХХ ст. завдяки роботам «чиказької школи» Т. Шульца та Г. Беккера, Б. Вейсброда, Дж. Мінцера та інших. Термін «людський капітал» був запропонований американським економістом Теодором Шульцем у 1961 р., лауреатом Нобелівської премії (1979 р.), який стверджував, що в людській капітал, так само як в інші види капіталу, необхідно

здійснювати інвестиції, що сприятиме підвищенню рівня продуктивності праці і, відповідно, збільшенню добробуту суспільства. Формування людського капіталу Т. Шульц вбачав у розвитку здібностей та знань, які надаються шкільною освітою, навчанням на робочому місці, зміцненням здоров'я і зростаючим запасом економічної інформації [51, с. 9].

У ході розвитку методів та інструментів досліджень людського капіталу понятійно-категорійний апарат еволюціонував (табл. 5).

Найбільш точним вважаємо визначення Д.П. Богині, яке розширює та поглиблює загальне розуміння категорій «робоча сила», «трудова ресурси», «людський фактор» «трудова потенціал», оскільки якості працівника не обмежуються лише здатністю до праці та вимогами до працездатного віку, а й розглядаються як «запас», від якого його власник отримує прибуток. Однак збільшення додаткової вартості його власника відбувається в разі не лише наявності, але й використання своїх здібностей у трудовому процесі.

Крім того, вважаємо, що правильним є той факт, що людина не тільки генерує дохід, надаючи суспільству матеріальну користь, але і здійснює певну соціальну, культурну, виховну діяльність, яка впливає на формування духовно-моральних якостей окремої особистості та суспільства у цілому. Тому результатом функціонування людського капіталу буде також соціальна користь, збільшення національного багатства країни.

Характеристика терміну «людський капітал»	
Автори	Визначення
Беккер Г. С.	Людський капітал – це сукупність природжених здібностей та отриманих знань, навиків, мотивацій, доцільне використання якої сприяє збільшенню доходу (на рівні індивіду, підприємства або суспільства) [52, с. 162]
Биченко Ю. Г.	Виділяє у складі людського капіталу культурний капітал [53]
Богиня Д. П.	Людський капітал – це сформований або розвинений у результаті інвестицій і накопичений людьми певний запас здоров'я, знань, навичок, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері суспільного виробництва, сприяє зростанню продуктивності праці й завдяки цьому впливає на зростання доходів (заробітків) його власника [54]
Близнюк В. В.	Людський капітал – це система характеристик, які визначають здатність людини до творчої праці з метою створення товарів, послуг, доданої вартості, тобто якості робочої сили індивідуума, сукупного працівника підприємства, країни, що знаходять прояв у процесі розширеного відтворення [55]
Воронкова В. Г.	Під людським капіталом розуміються знання, навиків і здібностей людини, які сприяють зростанню його продуктивної сили [56]
Грیشнова О.	Людський капітал характеризується сукупністю продуктивних здібностей, особистих рис і мотивацій індивідів, які сформувалися внаслідок інвестицій, що сприяє підвищенню продуктивності праці, зростанню доходів як свого власника, так і національного доходу країни [57, с. 16-17]
Н. Голікова	Людський капітал – це вартість запасу здібностей, досвіду і знань, залученого до системи господарювання і капіталізованого на основі відносин найму, здатного приносити прибуток [58, с. 9]
Едвін Дж Долан	Людський капітал – це капітал у вигляді розумових здібностей, отриманий через формальне навчання чи освіту, або через практичний досвід [59, с. 250]
Дьомін П.	Людський капітал – це природжений, сформований в результаті інвестицій і накопичений визначений рівень здоров'я, освіти, навичок, здібностей, мотивацій, енергії, культурного розвитку, як конкретного індивіду, групи людей, так і суспільства в цілому, які доцільно використовуються в тій чи іншій сфері суспільного відтворення, сприяють економічному росту та впливають на розмір доходів їх володаря [60]
Кокарев І. А.	Людський капітал – це сукупність творчих здібностей, особистісних якостей та мотивації індивідів, які знаходяться в їх власності, накопичуються за рахунок інвестицій та використовуються в тій чи іншій сфері суспільного виробництва на протязі усього періоду трудового життя робітників з метою отримання ними у майбутньому більшого доходу [61, с. 25]
Кротова Н. В.	Пропонує включати в структуру людського капіталу не тільки здібності людей до продуктивної праці, але й соціальні, психофізичні, культурні здібності людини [62]
Мерзляк А. В., Михайлов Є. П., Корецький М. Х., Михайлова Г. О.	Людський капітал становить сукупність якостей, які визначають продуктивність, і є джерелом доходу для людини, родини, підприємства й суспільства. Такими якостями вважають здоров'я, природні здібності, освіту, професіоналізм [37]
Нестерова Д. В.	Людський капітал – це ринкова категорія, що є відображенням тих здібностей людини, які мають (повинні знайти) попит на ринку праці [63]
Нікітіна І. А.	Людський капітал організації – реалізований у процесі праці трудовий потенціал людини. Вважає, що у визначенні людського капіталу необхідно зробити акцент на зростанні національного багатства країни [64]
Прукінська Е. В., Переверзева А. В.	В економічній теорії під людським капіталом у найширшому сенсі розуміють сукупність пригаманних кожній людині знань, навичок, здібностей і кваліфікацій носіїв робочої сили, які можуть бути використані нею у виробничих чи споживчих цілях. Він єдиний з-поміж ресурсів має здатність оновлюватися, вдосконалюватися, розвиватися [65]
Фішер С.	Людський капітал – це ступінь утіленої у людині спроможності приносити дохід. Людський капітал включає природжені здібності, талант, освіту, набуту кваліфікацію [66, с. 303]
Шевчук Л. Т.	Людський капітал – це частина сукупних знань, здібностей і кваліфікацій носіїв робочої сили, яка здатна приносити дохід, тобто, яка використовується для виробництва товарів і послуг [67]

Складено автором на основі джерел [37; 52-67; 98; 99].

Що стосується «потенційної складової», то вона має прояв у концептуальному обґрунтуванні потенціалу (наявності у будь-кого або будь-чого (окремої людини, громади, підприємства, галузі, регіону, держави) явних та неявних можливостей або здатності діяти у відповідних сферах).

Деякий час при тлумаченні «людського капіталу» зверталися саме до категорії «людський потенціал».

Деякі автори не тільки встановлювали зв'язок між ним, але й ототожнювали їх: як «сукупність втілених у них потенціальних можливостей» [68], «комерційна реалізація людського потенціалу» [69], «реалізований у рамках професійної діяльності людський потенціал» [70, с. 52].

Справедливо відмічає І.І. Смирнова, що «накопичення та ефективне використання людського капіталу

виступає в якості стратегічного ресурсу сталого розвитку економіки та суспільства в цілому» [71, с. 198].

Деякі дослідники вважали, що «людський потенціал» є більш емним поняттям порівняно з «людським капіталом» [71, с. 13], бо прояви людського капіталу піддаються спостереженню і виміру, а характеристики

людського потенціалу багато в чому перебувають за межами видимого процесу.

У вітчизняній економічній науці склалася низка визначень поняття «людський потенціал» на різних рівнях: індивідуальному (особистісному), мікро- (суб'єкт господарювання) та макрорівнях (табл. 6).

Таблиця 6

Контент-аналіз поняття «людський потенціал»

Автори	Визначення
<i>Індивідуальний рівень</i>	
Газарян С. В.	Людський потенціал індивіда – частково є чимось даним йому від народження та значною мірою формується і розвивається у процесах соціалізації особи [72, с. 16]
Безтелесна Л.	Людський потенціал – це здібності, можливості й потреба людей працювати, сукупність різних їх якостей, що визначають особистість, як фізичних, так і духовних [73, с. 9]
Амоша О., Антонюк В., Новікова О.	Людський потенціал – це високі якісні характеристики людини, її можливість прожити тривале та благополучне життя, головний елемент національного багатства та провідна мета суспільного розвитку [74, с. 16]
Пирожков С.	Людський потенціал – це системне утворення, зміст і функції якого розкриваються у процесі взаємозв'язку і взаємодії його складових, реалізація яких у ході життєдіяльності призводить до певних досягнень людини, що мають соціальну значимість [75, с. 17]
Семів Л.	Людський потенціал – це здібності людини, що не залежать від рівня їх використання в матеріальному або нематеріальному виробництві [76, с. 31]
Мочерний С. В.	1. Людський потенціал – це міра втілених у людині природних здібностей, таланту, рівня освіти, кваліфікації та їх здатність приносити дохід. 2. Людський потенціал також включає стан здоров'я та якість харчування» (Світовий банк). 3. Людський потенціал включає освіту, професійний досвід, фізичний стан, здатність до виживання, інші характеристики, що забезпечують продуктивність і самозабезпеченість людей (ООН) [77, с. 216]
Яковенко Р. В.	Людський потенціал – це єдність продуктивних якостей людини та її освітньо-інтелектуальних, соціально-психологічних та духовних рис, що відіграють зростаючу роль у виробництві та в суспільному житті [78, с. 10]
<i>Макрорівень</i>	
Близнюк В.	Людський потенціал – це сукупна здатність суспільства до освоєння і осмислення світу, накопичення знань, створення на цій основі інтелектуальних продуктів та системи прийняття, переробки, використання, відтворення і передавання інформації [79, с. 31]
Богиня Д.	Людський потенціал – це поняття, яке, будучи близьким по змісту до таких понять як трудовий або виробничий потенціал, визначає більш широкий спектр соціально-демографічних і трудових відносин у суспільстві [80, с. 58]
Порохня В.	Людський потенціал – це можливий рівень досягнення економікою країни бажаних темпів економічного зростання з використанням наявного людського та інтелектуального капіталу [81, с. 50]
Закірова Д. І.	1. Людський потенціал економіки – це накопичені населенням запаси духовного і фізичного здоров'я, професійної і загальноосвітньої компетентності, підприємницького хисту (настрою), громадянської і творчої активності, що реалізується в різних сферах діяльності, а також в рівні і структурі потреб. 2. «Людський потенціал – це найбільш активна і динамічна компонента інтелектуальних можливостей відтворення, що представляє собою (виробничу) силу, яка створює та реалізує інновації виробничого і організаційного характеру [82, с. 21, 26]
Стефанишин О.	Людський потенціал – це сукупність наявних або природних здібностей до інтелектуальної, творчої, розумової, економічної, культурної діяльності з метою індивідуального та суспільного розвитку [83, с. 69]
Замараєв А. В.	1. Людський потенціал – це складна соціально-економічна система 2. Людський потенціал – це універсальна соціологічна категорія, яка може застосовуватися для порівняльного аналізу, визначення рівня суспільних трансформацій (характеристика соціальної могутності країни з урахуванням чисельності її населення), оцінки динаміки розвитку соціальних систем (окремих товариств, спільнот, регіонального та муніципального соціуму, соціальних організацій та організаційних соціальних груп). Але суспільний розвиток необхідно, насамперед, оцінювати за змінами у самій людській сутності [84; 85]
Трубич С.	Людський потенціал – це наявні в даний момент чи в майбутньому людські можливості, які можуть бути використані в будь-якій сфері суспільнокорисної діяльності для досягнення поставленої мети [86, с. 192]
Шаульська Л.	Людський потенціал – сукупна здатність певної людської спільноти (народу, територіальної громади, трудового колективу підприємства тощо) і окремої людини до економічної і соціальної діяльності та розвитку [87, с. 93-94]

Складено автором на основі джерел [72-87].

За даними табл. 6 можна визначити, що спільна риса всіх наведених визначень полягає в комплексності розуміння людського потенціалу, намаганні відобразити його багатосторонню структуру. Проте слід відмітити, що деякі дослідники виділяють тільки одну сторону людського потенціалу. Так, В. Порожня та В. Приймак відображають лише інструментальні погляди на дане поняття, ототожнюючи його з людським капіталом [81, с. 31], що дозволили виокремити конструктивні елементи людського капіталу із задіянням терміну «людський потенціал» і сприймаються неадекватно змісту їх уведення у визначення.

Перелічені категорії характеризують комплекс – джерела, можливості й ресурси живої праці на різних рівнях: людини, групи людей, міста, району, регіону, країни, але з різних поглядів та в різні епохи. На Заході категорії «робоча сила», «трудові ресурси», «людський капітал», «людський потенціал» нерідко вживають як тотожні, з чим ми не погоджуємося.

Найбільш придатним для визначення категорії «людський потенціал території» вважаємо визначення Л.В. Шаульської, яка справедливо відмічає, що «це здатність певної людської спільноти до економічної і соціальної діяльності та розвитку» [39].

Квінтесенцію наукової концепції щодо сутності категорії «людський потенціал території» складають положення, які визначені на основі критичного аналізу:

1. *«Людський потенціал території» характеризує новий ступінь у розвитку людини.* Людина як носій робочої сили володіє не лише здібностями до праці, а й іншими, задіяння яких обумовлюється наявністю різних сфер життєдіяльності. Тому наявні людські можливості на конкретний момент часу чи в перспективі, які потенційно можуть бути використані в будь-якій сфері суспільно корисної діяльності для досягнення поставленої мети, ідентифікують із людським потенціалом. Поряд із виробничими можливостями людини дедалі зростаючу роль відіграють інтелектуальні, соціальні, психологічні та культурні якості, тобто людські риси.

2. *«Людський потенціал території» є більш об'ємною категорією.* Порівняно з трудовим потенціалом носіями людського потенціалу є все населення країни незалежно від працездатного, а носіями першого є виключно працездатні особи. Порівняно з людським капіталом людський потенціал включає економічні відносини, пов'язані не тільки з тими елементами, які здатні створювати нову вартість чи приносити додатковий прибуток, а й тими, що приводять до певних досягнень людини, що мають не матеріальну, а соціальну значимість. Тобто людський капітал виступає як конкретна історична форма функціонування і реалізації людського потенціалу.

3. *«Людський потенціал території» – категорія поведінкової економіки, що дістає прояву відносно індивіда, а не суспільства загалом.* Так, Н. Римашевська зазначає, що людський потенціал не ідентифікується з обсягами виробництва і відповідним рівнем доходу, а тільки з можливостями людського вибору, які з його набуттям суттєво розширюються [87, с. 33].

4. *«Людський потенціал території» – поліелементна категорія.* За своєю структурою людський потенціал території включає в себе потенціали-елементи, в сумі отримуючи властивості, якими не володів не

один з них до цього. Людський потенціал може служити характеристикою, як самих великих систем, так і дрібних, локальних. Але при цьому людський потенціал кожної з дезаггегованих підсистем не функціонує ізольовано, замкнено. Спостерігається процес взаємопроникнення потенціалів, «метаболізму» їх окремих складових, що приводить до збільшення рівня людського потенціалу кожної підсистеми. Підсистемами людського потенціалу території (регіону, країни) виступають потенціали за структурними елементами. Існує і зворотний зв'язок – величина людського потенціалу території (регіону, країни) багато в чому визначається рівнем і структурою складових елементів людського потенціалу території, що входить до складу першої (міст, регіонів).

5. *«Людський потенціал території» схильний до зношення.* Фізичне зношення має місце внаслідок недосконалості пам'яті, старіння людини, смерті тощо, а моральне зношення – внаслідок старіння знань людини.

6. *«Людський потенціал території» може втрачатися внаслідок мінливості умов її розвитку.* Загрози втрати вартісної форми людського потенціалу пов'язано із стихійним, нерегульованим переміщенням людського капіталу з однієї території до іншої внаслідок непередбачених явищ економічного, соціального чи політичного характеру [88].

7. *«Людський потенціал території» залежить не тільки від рівня інвестування в людський капітал, а й від умов його реалізації.* Зокрема, С. Злупко зазначає, що ідентичні обсяги інвестування в різних країнах не приносять ідентичних економічних ефектів. Це пояснюється тим, що за межами визначення людського капіталу залишаються ряд інших вимірів людини, таких як таланти і обдарування, вроджені здібності, психологічні особливості, менталітет, духовність, соціальні відносини тощо [74, с. 13].

8. *«Людський потенціал» – найінертніша характеристика території.* Т.І. Заславська відмічає, що інертність людського потенціалу системи закріплена в таких фізичних і духовних якостях громадян, значна частина яких залежить від генофонду країни, умов соціалізації нових поколінь і особливостей національної культури. Характер менталітету, структура цінностей, типи особистостей відносно слабо змінюються протягом життя людей, значною мірою передаються від покоління до покоління [43, с. 12].

Отже, систематизуючи наведені дефініції людського потенціалу та виділені основні положення, пропонуємо розуміти під людським потенціалом території *сукупну здатність людської спільноти території до економічної, соціальної, інноваційної діяльності, потенційно спроможних приносити дохід в умовах невизначеності та високої динаміки розвитку, рівень якого обумовлений економічними, політичними, соціально-культурними, екологічними, технологічними, ціннісними чинниками.*

Змодельуємо процес формування і розвитку людського потенціалу території та його трансформаційні перетворення (рис. 2).

Таким чином, поняття «людський капітал» досить об'єктивно введено у вжиток для характеристики перехідної форми трудового потенціалу з пасивної фази в активну, коли людина реально реалізує свої сукупні продуктивні здібності (здоров'я, знання, навички, мотивації до праці та ін.) у виробничому процесі.

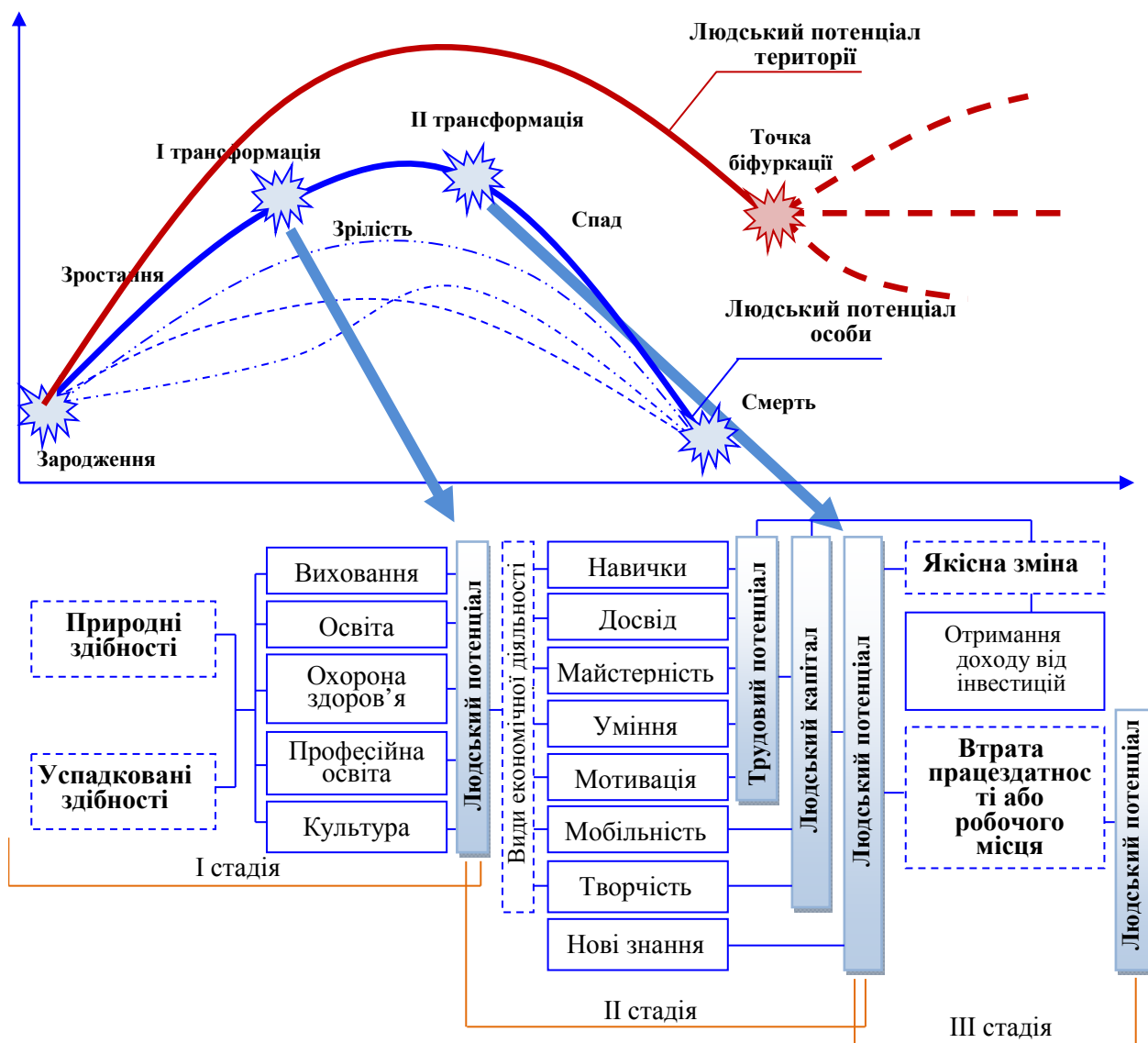


Рис. 2. Стадії розвитку людського потенціалу території

Складено автором на основі джерела [89].

За умови правильної розстановки акцентів стає зрозумілим, що в первинній фазі, тобто до першої трансформації набуті і розвинені здібності та компетенції виступають на ринку праці лише як людський потенціал. Під час першої трансформації (залучення до трудової діяльності) людський потенціал трансформується в людський капітал, тобто становиться здатним створювати продукт і приносити дохід. Але слід урахувати й те, що трансформація людського потенціалу території в людський капітал на цьому не завершується – здійснюється розвиток людського капіталу (та людського потенціалу) через різні форми задіяння людського потенціалу території в процесі продукування товарів і послуг з набуттям досвіду та розвитком здібностей, навичок, нових знань.

І на останній стадії людський капітал самовдосконалюється. Зі зростанням доходів закономірно формуються стимули, зацікавленість робітника, а часом і роботодавця, в отриманні додаткових знань, нагромадження нового запасу навичок, мотивацій, тобто в нарощуванні людського капіталу. Людина починає отримувати дохід

від інвестицій в себе шляхом відкриття власного бізнесу (прирощений капітал) або отримання пенсії.

Якщо людина вибула з процесу виробництва з різних причин і не використовує свої знання, здібності, професійні навички, то людський капітал набуває форми людського потенціалу. Обов'язковою умовою використання людського капіталу є практична реалізація працівником своєї здатності до праці в суспільно-корисній діяльності, бо «здатність до праці... є ніщо, оскільки вона не продана» [90, с. 197].

Б.Г. Юдін підкреслює, що людський потенціал не зводиться до суми потенціалу його індивідуальних носіїв [91, с. 47-54]. На його думку, при наявності потужних спрямованих – як внутрішніх, так і зовнішніх факторів – відбувається сумарний ефект їх взаємодії. Ця дія істотно перевершує ефект кожного окремого компонента у вигляді їх простої суми, тобто в системі відбувається ефект синергії людського потенціалу. Зворотне також правильне: яскраві і сильні особистісні потенціали системи «згорають» в неефективному середовищі.

Фактично з цим також погоджується і І.В. Соболева, але на її думку, якщо сукупний людський потенціал не сума індивідуальних потенціалів, то сукупний людський капітал [92, с. 7] визначається арифметичною дією.

Від онтологічних уявлень про людський потенціал території, його природи, структури, рівнів залежать стратегії його формування і використання. Вважаємо, що в сукупному людському потенціалі території можна виділити види потенціалів, кожен з яких існує відносно незалежно від інших, але в певних обставинах може взаємодіяти з ними.

Так, О.І. Іванов виділяє чотири складових людського потенціалу: особистісний потенціал; груповий (потенціал соціальних груп, колективів, діяльність яких здійснюється в організаційних рамках в обмеженому соціальному просторі); потенціал різних соціальних спільнот (соціально-демографічних, соціально-територіальних, соціально-професійних, соціально-класових, життєдіяльність представників яких не регламентується формальними і неформальними організаційними рамками і протікає в різних точках, полях соціального простору); людський потенціал всього населення країни як особливого роду соціальної цілісності [93, с. 33].

А.Б. Докторович, використовуючи кола Ейлера, відмічає, що соціальний потенціал включає в себе людський потенціал, який, в свою чергу, містить у своєму ядрі трудовий потенціал, а трудовий потенціал складається з взаємопроникаючих інтелектуального, культурного і фізичного потенціалів [94].

Даний підхід має явний економічний ухил, не вивчаючи людський потенціал з урахуванням індивідуально-особистих здібностей людини, що розкриваються не тільки в трудовій діяльності, але і в її повсякденному житті, творчій і духовній діяльності, що не входять в сферу трудового потенціалу. Крім того, залишаються нерозкритими поняття інтелектуального, культурного і фізичного потенціалів.

В.М. Петров виробляє спробу вивчення та оцінки «духовного потенціалу», який розглядає як сукупність естетичного, художнього, соціально-морального та інших потенціалів [95].

Б.Г. Юдін розглядає людський потенціал як відносну величину, що визначається характеристиками самого цього об'єкту – внутрішніми і зовнішніми. Він підкреслює, що людський потенціал формується, розвивається в процесі соціалізації особистості [96; 97]. За концепцією Б.Г. Юдіна людський потенціал визначається як сукупність якостей людини і суспільства, здатних проявитися в сприятливих умовах або залишитися прихованими, якщо в них немає потреби.

У цілому дослідники сходяться в трактовці людського потенціалу як сукупності духовних, інтелектуальних, інноваційних, соціокультурних та біолого-фізичних властивостей, здібностей і ресурсів окремої особистості, соціальної групи або суспільства в цілому, які у них вже сформовані або формуються, але ще не реалізовані в практичній діяльності. В залежності від зовнішніх і внутрішніх факторів вони можуть бути використані і служити суб'єктом змін або ж залишитися прихованими.

На нашу думку, представлені думки можна узагальнити і сформулювати в найбільш повну картину структури людського потенціалу території, складо-

вими якої є інноваційний, інтелектуальний, трудовий і культурний типи потенціалу (рис. 3).

Кожен тип потенціалу, формуючись і розвиваючись в створених для нього сприятливих умовах, сприяє розвитку інших елементів системи.

Висновки. Таким чином, на основі аналізу та узагальнення наукових підходів до визначення людського потенціалу розкрито теоретико-методологічні основи його дослідження в контексті трансформації його ролі та соціально-економічної сутності. Обґрунтовано основні положення людського потенціалу території та визначено, що він є джерелом, метою і суб'єктом суспільного розвитку в умовах нової економіки.

Список використаних джерел

1. Маслов Е. В. Управление персоналом предприятия: учеб. пособие. для студ. вузов / под ред. П. В. Шеметова. М.: ИНФРА, 2002. 312 с.
2. Дмитренко Г. А. Стратегический менеджмент: целевое управление персоналом организации: учеб. пособие. К.: МАУП, 2005. 658 с.
3. Бондар І., Полтавець О. Зайнятість населення: сучасні структурні зміни. *Праця і зарплата*. 1996. № 13. С. 10-11.
4. Майстер А. Истинный профессионализм. 2-е изд. М.: Альбина Бизнес Букс, 2005. 227 с.
5. Лукашевич М. П. Социология праці: підручник. К.: Либідь, 2004. 440 с.
6. Гаршина О. К. Политическая экономия: курс лекций; Донбас. гос. машиностроит. акад. Краматорск, 2008. Ч.1. 80 с.
7. Генкин Б. М. Экономика и социология труда. М.: НОРМА-ИНФРА, 1998. 384 с.
8. Долгушкин Н. К., Новиков В. Г. Категории «трудовые ресурсы», «рабочая сила», «кадры» – сущность и содержание. *Аграрная наука*. 2001. № 4. С. 11–12.
9. Кривенко К.Т. Політична економія: навч. посіб.; К. Т. Кривенко, В. С. Савчук, О.О. Беляєв та ін.; за ред. д-ра екон. наук, проф. Кривенка К. Т. Вид. 2-ге, без змін. К.: КНЕУ, 2006. 508 с.
10. Мочерний С. В. Економічна теорія: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. К.: «Видавничий центр «Академія», 2005. 640 с.
11. Маркс К., Энгельс Ф. Капитал: т. 1. Сочинения. 2-е изд. М.: Политиздат, 1960. Т. 23. 907 с.
12. Михайлова Л.І. Управління персоналом: навч. посіб. К.: Центр учбової літератури, 2007. 248 с.
13. Политическая экономия: словарь; Под ред. О. И. Ожерельева и др. М.: Политиздат, 1990. 607 с.
14. Райзберг Б. А., Лозовский Л. Ш. Учебный экономический словарь. М.: Рольф: Айрис-пресс, 1999. 416 с.
15. Дзюба С.Г. Регулирование трудовой занятости населения в условиях реформирования экономических отношений. Донецк: ИЭП НАН Украины, 1997. 374 с.
16. Струмилин С. Г. Наши трудовые ресурсы и перспективы. Хозяйственное строительство. 1992. Вып. 2. С. 34–45.
17. Балабанова Л. Б., Сардак О. В. Управління персоналом: навч. посіб. К.: ВД. «Професіонал», 2006. 512 с.
18. Васильченко В. С., Гриненко А. М., Грішнова О. А., Керб Л. П. Управління трудовим потенціалом: навч. посіб. К.: КНЕУ, 2005. 403 с.



Рис. 3. Структура людського потенціалу території

Сформовано автором.

19. Гетьман О. О., Шаповал В. М. Економіка підприємства: навч. посіб. К.: Центр учбової літератури, 2006. 488 с.

20. Звонівська Г.Т. Економіка праці: навч. посіб. К.: КНЕУ, 2003. 300 с.

21. Заславська Т. І. Економіка праці і соціально-трудові відносини. К.: Вища школа, 1999. 248 с.

22. Іванілов О.С. Економіка підприємства: підруч. К.: Центр учбової літератури, 2009. 728 с.

23. Касимовский Е. В. Трудовые ресурсы: формирование и использование. М.: Экономика, 2010. С. 243.

24. Касимовский Е. В. Трудовые ресурсы, их формирование и использование в СССР. *Экономические науки*. 1973. № 7. С. 12-18.

25. Макаровська Т. П., Бондар Н. М. Економіка підприємства: навч. посіб. К.: МАУП, 2003. 304 с.

26. Масляк П.О. Країнознавство: підручник. К.: Знання, 2008. 292 с.

27. Население и трудовые ресурсы: справочник; Сост. А.Г. Новицкий. М.: Мысль. 1990. 398 с.

28. Калина А. В. Економіка праці: навч. посіб. К.: МАУП, 2004. 272 с.

29. Советский энциклопедический словарь; Гл. ред. А. М. Прохоров. 4-е изд. М.: Сов. энциклопедия. 1986. 1600 с.
30. Тищенко С.В. Трудові ресурси як соціально-економічна категорія. *Аероінком*. 2006. № 7-8. С. 104-106.
31. Державне регулювання економіки: навч. посіб. / С. М. Чистов, А. Є. Никифоров, Т. Ф. Куценко та ін. К.: КНЕУ, 2000. 316 с.
32. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці: навч. посіб. К.: Знання-Прес, 2000. 313 с.
33. Васильченко В. С., Гриненко А. М., Грішнова О. А., Керб Л. П. Управління трудовим потенціалом: навч. посіб. К.: КНЕУ, 2005. 403 с.
34. Генкин Б. М. Экономика и социология труда: учеб. для вузов. М.: Узд. Группа «НОРМА-ИНФРА-М». 1998. 384 с.
35. Джаин И. О. Оценка трудового потенциала: монография. Сумы: ИТД «Университетская книга», 2002. 250 с.
36. Мельничук Д. П. Трудовий потенціал в системі оцінки людського капіталу України. *Вісник ЖДТУ. Економічні науки*. 2007. № 4 (42). С. 224-231.
37. Михайлов Є. П., Корецький М. Х., Михайлова Г. О. Економіка праці й соціально-трудові відносини: навч. посіб. К.: Центр навчальної літератури, 2005. 240 с.
38. Осовська Г. В., Крушельницька О. В. Управління трудовими ресурсами: навч. посіб. К.: Вид-во «Кондор», 2003. 224 с.
39. Шаульська Л. В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України: монографія. Донецьк: НАН України, Ін-т економіки пром-сті, 2005. 502 с.
40. Абрамова Н.А., Гинсберг К.С., Новиков Д.А. Человеческий фактор в управлении. М., 2006. 496 с.
41. Абсава Н.Д. Куда девался «человеческий фактор»? Человеческий фактор в постсоветском пространстве: сборник материалов конференции. Вып. 3; под ред. В.В. Парцвания. СПб.: Санкт-Петербургское философское общество, 2005. С. 42-47.
42. Бабосов Є. М. Человеческий фактор (мировоззренческий аспект). Алма-Ата: Наука, 1989. 336 с.
43. Заславская Т. И. Социетальная трансформация российского общества. Деятельностно-структурная концепция. М., Дело, 2002. 567 с.
44. Ильин А. И. Личный фактор общественного производства и проблемы его активизации. Л.: Издательство ЛГУ, 1991. 186 с.
45. Рыжко Н. И. Человеческий фактор: структура и функции. К.: Общество «Знание» УССР, 1986. 16 с.
46. Антоненко В. Г. Главное — это человек: материалы круглого стола журналов «Коммунист», «Коммунист Украины», «Філософська думка» в Киеве. *Коммунист*. 1987. № 5. С. 90-100.
47. Меликьян Г. Г., Колосова Р. П. Экономика труда и социально-трудовые отношения. М.: Изд-во МГУ, 1996. 623 с.
48. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. М.: Изд-во социально-экономической литературы, 1962. 684 с.
49. Рикардо Д. Начала политической экономии. Антология экономической классики в 2-х т. Т.1. М.: МП «Эконов», 1993. 475 с.
50. Marshall A. Principles of Economics. London Macmillan, 1965.
51. Schultz Theodore W. Investment in Human Capital. *The American Economic Review*. Vol.51. №1 (Mar., 1961). P. 1-17.
52. Becker G. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis. N.Y., 1964.
53. Быченко Ю. Г. Важнейший показатель человеческого капитала. *Человеческие ресурсы*, 2001. № 3. С. 17-27.
54. Богиня Д. Стимули і антистимули розвитку трудового менталітету в сучасних умовах. *Україна: аспекти праці*. 2001. № 3. С. 3-10.
55. Близнюк В.В. Людський капітал як фактор економічного розвитку (еволюція методологічних підходів та сучасність). *Економіка і прогнозування*. 2005. № 2. С. 32-37.
56. Управління людськими ресурсами: філософські засади: навч. посіб. / В. Г. Воронкова, А. Г. Беліченко та ін.; Запоріж. держ. інж. акад. К.: Професіонал, 2006. 567 с.
57. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. К.: Т-во «Знання», КОО, 2001. 254 с.
58. Голікова Н. В. Людський капітал як фактор зростання та розвитку економіки: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук. К.: Ін-т екон. прогнозів. НАН України, 2004. 24 с.
59. Долан Э. Дж., Линдсей Д. Е. Рынок: микроэкономическая модель. СПб., 1992.
60. Демин П. Человеческий капитал как фактор европейской экономической интеграции республики. *Белорусский журнал международного права и международных отношений*. 2003. № 3. С. 18-27.
61. Кокарев И. А. Управление персоналом организации в свете теории человеческого капитала дисс. ... д.э.н. М.: РГБ, 2003.
62. Кротова Н. В. Методология управления человеческим капиталом в сфере культуры: дисс. ... д.э.н. М., 2000.
63. Нестерова Д. В., Сабирьянова К. З. Инвестиции в человеческий капитал в переходный период в России. Научный доклад. ЕЕРС, 1999.
64. Никитина И. А. Методология и методы формирования трудового потенциала предприятия: дисс. ... д.э.н. СПб., 1999.
65. Прукінська Е. В., Переверзева А. В. Походження, сутність і розвиток людського капіталу в умовах сучасних ринкових перетворень. *Актуальні проблеми економіки*. 2008. № 1. С. 196-202.
66. Фишер С., Дорнбуш Р., Шмалензи К. Экономика. М.: Дело, 1993.
67. Шевчук Л. Т. Втрати людського капіталу в Україні: понятійно-категорійний апарат і концептуальні положення. *Соціально-економічні дослідження в перехідний період*. Львів: ІРД НАН України. 2007, вип. 3(65). С. 9-27.
68. Бородіна О. Людський капітал як основне джерело економічного зростання. *Економіка України*. 2003. № 7. С. 48-53.
69. Шкода Т. Н. Сутність людського капіталу підприємства. URL: http://www.nbu.gov.ua /old_jrn /Soc_Gum/VSUNU/2012_11_1/Schkoda.pdf.
70. Хабибуллина З. Р. Трансформация человеческого капитала в условиях развития инновационной экономики: дис. ... к. э. н.: спец. 08.00.01 «Экономическая теория»; Российский университет кооперации. Казанский кооперативный институт (филиал). Казань, 2015. 171 с.
71. Смирнова І. І. Цільові орієнтири сталого розвитку людського капіталу в умовах побудови інноваційної економіки. *Економічний вісник Донбасу*. 2019. № 2 (56). С.198-205. doi: 10.12958/1817-3772-2019-2(56)-198-205

72. Газарян С. В. Технології розвитку людського потенціалу як нова наукова та навчальна дисципліна. *Теорія та практика державного управління*. 2012. Вип. 3 (38). С. 11–20. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Trpu_2012_3_4.
73. Безтелесна Л. Людський розвиток: підходи до трактування суті та умов його забезпечення. *Економіка України: Політико-економічний журнал*. 2009. № 7. С. 4–12.
74. Людський потенціал: механізми збереження та розвитку: монографія; О. Ф. Новікова, О. І. Амоша, В. П. Антонюк та ін. НАН України. Ін-т економіки промисловості. Донецьк, 2008. 468 с.
75. Пирожков С. И. Трудовой потенциал в демографическом измерении. К.: Наук. думка, 1992. 173 с.
76. Семів Л. К. Регіональна політика: людський вимір: монографія. Львів: ІРД НАН України, 2004. 392 с.
77. Економічна енциклопедія: у 3 т. / за ред. С. В. Мочерного. Київ: Академія, 2001. Т. 2. 848 с.
78. Яковенко Р. В. Відтворення людського потенціалу в умовах трансформаційної економіки: автореф. дис... канд. екон. наук: 08.00.01. К., 2011. 21 с.
79. Близнюк В. Оцінка людського потенціалу економічного зростання України: теорія та практика. *Україна: аспекти праці*. 2006. № 5. С. 30–34.
80. Богиня Д. П., Грішнова О. А. Основи економіки праці: навч. посіб. К.: Знання-Прес, 2000. 313 с.
81. Порохня В. М., Бирський В. В. Моделювання людського потенціалу держави: монографія. Запоріжжя: КПУ, 2008. 192 с.
82. Закирова Д. И. Человеческий потенциал как фактор повышения конкурентоспособности Республики Казахстан: дис. ... д-ра филологии (PhD): 6D050600. Алматы, 2012. 160 с.
83. Стефанишин О. В. Людський потенціал економіки України: монографія. Львів: Видав. центр ЛНУ ім. Івана Франка, 2006. 315 с.
84. Замараєв А. В. Сутність поняття «людський потенціал» в контексті суспільного розвитку. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2015. № 9. URL: <http://www.dy.nauka.com.ua/?op=1&z=895>.
85. Замараєв А. В. Людський потенціал у системі державного управління в Україні: першочергові завдання і способи вирішення. *Теорія та практика державного управління*. 2016. № 3(54). URL: www.kbuara.kharkov.ua/ebook/tpdu/2016-3/doc/.../07.pdf.
86. Трубиц С. Ю., Пушкар З.М. Соціально-економічна сутність та особливості формування людського потенціалу. *Актуальні проблеми економіки*. 2006. № 4(58). С. 186–192.
87. Римашевская Н. М. Человеческий потенциал России и проблемы «сбережения населения». *Российский экономический журнал*. 2004. № 9–10. С. 22–40.
88. Економічна Енциклопедія. Библиотека Воеводина. URL: <http://enbv.narod.ru/text/Econom/encyclo/>.
89. Більська О. В. Людський потенціал і людський капітал: сутність, трансформація, життєвий цикл. *Причорноморські економічні студії*. 2016. Вип. 7. С. 26–32.
90. Сисмонди Ж. С. Новые начала политической экономии, или О богатстве в его отношении к народонаселению. Т. 1; кн. 1–4. М.: Соцэкгиз, 1936. 386 с.
91. Юдин Б. Г. Человеческий потенциал России: интеллектуальное, социальное, культурное измерения. М.: Институт человека РАН. 2002. 265 с.
92. Соболева И. В. Человеческий потенциал российской экономики. Проблема сохранения и развития. М.: Наука, 2007. 202 с.
93. Иванов О. И. Человеческий потенциал (формирование, развитие, использование) / ИПРЭ РАН. СПбГУ. СПб.: Скифия-принт, 2013. 336 с.
94. Докторович А. Б. Человеческий потенциал. Социальная политика: энциклопедия / под ред. Н. А. Волгина, Т. С. Сулимовой. М.: Альфа-Пресс. 2006. 416 с.
95. Петров В. М. Человеческие потенциалы и их распределения: проблема измерений. Человеческий потенциал: опыт комплексного подхода / под ред. И. Т. Фролова. М.: Права человека. 1998. С. 124–150.
96. Юдин Б. Г. Концепция человеческого потенциала как программа исследований. Человек – Философия – Гуманизм: основные доклады и обзоры Первого Российского философского конгресса (4–7 июня 1997 г.): в 9 т. СПб.: Политиздат. 1998. Т. 9. С. 47–54.
97. Луков В. А., Юдин, Б. Г. К концепции интернет-проекта «Человеческий потенциал России». *Знание. Понимание. Умение*. 2009 № 4. С. 251–256.
98. Жуков С. А. Людський капітал як важливий фактор управління стратегічним розвитком промислового підприємства. *Економічний вісник Донбасу*. 2018. № 3 (53). С. 180–185.
99. Серіков А. В. Людський капітал особистості: оцінка й управління. *Економічний вісник Донбасу*. № 2(40). 2015. С. 180–185.

References

- Maslov E. V. (2002). Upravlenie personalom predpriyatiya [Personnel management of the enterprise]. Moscow, YNFRA [in Russian].
- Dmytrenko H. A. (2005). Strategicheskij menedzhment: celevoe upravlenie personalom organizacii [Strategic Management: Targeted Organization Personnel Management]. Kyiv, MAUP [in Russian].
- Bondar I., Poltavets O. (1996). Zainiatist naselennia: suchasni strukturni zminy [Employment of the population: current structural changes]. *Pracja i zarplata*, no. 13, pp. 10–11 [in Ukrainian].
- Maister A. (2005). Istinnij professionalizm [True professionalism]. Moscow, Albina Byznes Buks. (in Russian).
- Lukashevych M. P. Sotsiologhiia pratsi [Sociology of work]. Kyiv, Lybid [in Ukrainian].
- Garshina O. K. (2008). Politicheskaya ekonomiya [Political economy]. Kramatorsk [in Russian].
- Genkin V.M. (1998). Ekonomika i sociologiya truda [Labor economics and sociology]. Moscow, NORMA-INFRA [in Russian].
- Dolgushkin N. K., Novikov V. G. (2001). Kategorii «trudovye resursy», «rabochaya sila», «kadry» – sushnost i sodержanie [Categories «labor resources», «labor force», «personnel» - the essence and content]. *Agrarnaya nauka*. no. 4, pp. 11–12 [in Russian].
- Kryvenko K.T. (2006). Politychna ekonomiiia [Political Economy]. Kyiv, KNEU [in Ukrainian].
- Mochernyi S. V. (2005). Ekonomichna teoriia [Economic Theory]. Kyiv, «Vydavnychi tsestr «Akademiia». [in Russian].
- Marks K., Engels F. (1960). Kapital [Capital]. Moscow, Politizdat [in Russian].
- Mykhailova L.I. (2007). Upravlinnia personalom [Personnel management]. Kyiv, Tsestr uchbovoi literatury [in Ukrainian].
- Ozhereleva O.I. (ed.) (1990). Politicheskaya ekonomiyar [Political economy]. Moscow, Politizdat [in Russian].

14. Rajzberg B.A., Lozovskij L.Sh. (1999). Uchebnyj ekonomicheskij slovar [Training economic dictionary]. Moscow, Rolf: Ajris-press [in Russian].
15. Dzyuba S.G. (1997). Regulirovanie trudovoj zanyatosti naseleniya v usloviyah reformirovaniya ekonomicheskikh otnoshenij [Regulation of labor employment in the context of reforming economic relations]. Doneck, IEP NAN Ukrainy [in Russian].
16. Strumilin S. G. (1992). Nashi trudovye resursy i perspektivy [Our labor resources and prospects]. *Khozyaystvennoe stroitel'stvo*, vol. 2, pp. 34–45 [in Russian].
17. Balabanova L. B., Sardak O. V. (2006). Upravlinnia personalom [Personnel management]. Kyiv, VD. «Profesional» [in Ukrainian].
18. Vasylichenko V. S., Hrynenko A. M., Hrishnova O. A., Kerb L. P. (2005). Upravlinnia trudovym potentialsiom [Management of labor potential]. Kyiv, KNEU [in Ukrainian].
19. Hetman O. O., Shapoval V. M. (2006). Ekonomika pidpriemstva [Economics of the enterprise]. Kyiv, Tsentr uchbovoi literatury [in Ukrainian].
20. Zvonivska H.T. (2003). Ekonomika pratsi [Labor economics]. Kyiv, KNEU [in Ukrainian].
21. Zaslavska T. I. (1999). Ekonomika pratsi i sotsialno-trudovi vidnosyny [Labor economics and social-labor relations]. Kyiv, Vyshcha shkola [in Ukrainian].
22. Ivanilov O.S. (2009). Ekonomika pidpriemstva [Enterprise Economics]. Kyiv, Tsentr uchbovoi literatury [in Ukrainian].
23. Kasimovskij E. V. (2010). Trudovye resursy: formirovanie i ispolzovanie [Labor resources: formation and use]. Moscow, Ekonomika [in Russian].
24. Kasimovskij E. V. (1973). Trudove resursy, ih formirovanie i ispolzovanie v SSSR [Trudov resources, their formation and use in the USSR]. *Ekonomicheskie nauki*, no. 7, pp. 12–18 [in Russian].
25. Makarovska T. P., Bondar N. M. (2003). Ekonomika pidpriemstva [Economics of the enterprise]. Kyiv, MAUP [in Ukrainian].
26. Masljak P.O. (2008). Krajinoznavstvo [Country Studies]. Kyiv, Znannja [in Ukrainian].
27. Novitskiy A.G. (ed.) (1990). Naselenie i trudovye resursy: spravochnik [Population and labor: reference]. Moscow, Misl' [in Russian].
28. Kalyna A. V. (2004). Ekonomika praci [Labor economics]. Kyiv, MAUP [in Ukrainian].
29. Prokhorov A. M. (1986). Sovetskiy entsiklopedicheskij slovar' [Soviet encyclopedic dictionary]. Moscow, Sov. entsiklopediya [in Russian].
30. Tyshhenko S.V. (2006). Trudovi resursy yak sotsialno-ekonomichna katehgorija [Labor resources as a socio-economic category]. *Aghroinkom*, no. 7–8, pp. 104–106 [in Ukrainian].
31. Chystov S. M., Nykyforov A. Je., Kucenko T. F. ta in. (2000). Derzhavne rehuljuvannja ekonomiky [State regulation of the economy]. Kyiv, KNEU [in Ukrainian].
32. Boghynja D.P., Ghrishnova O.A. (2000). Osnovy ekonomiky praci [Fundamentals of labor economics]. Kyiv, Znannja-Pres [in Ukrainian].
33. Vasylichenko V. S., Ghrynenko A. M., Ghrishnova O. A., Kerb L. P. (2005). Upravlinnja trudovym potentialsiom [Management of labor potential]. Kyiv, KNEU [in Ukrainian].
34. Genkin B. M. (1998). Ekonomika i sotsiologiya truda [Economics and Sociology of Labor]. Moscow, Uzd. Gruppy «NORMA-INFRA-M» [in Russian].
35. Dzhein I. O. (2002). Otsenka trudovogo potentialsia [Estimation of labor potential]. Sumy, ITD «Universitetskaya kniga» [in Russian].
36. Melnychuk D. P. (2007). Trudovyy potencial v systemi ocinky ljudskogho kapitalu Ukrainy [Labor potential in the system of human capital assessment of Ukraine]. *Visnyk ZhDTU. Ekonomichni nauky*, no. 4 (42), pp. 224–231 [in Ukrainian].
37. Mykhajlov Je. P., Koreckij M. Kh., Mykhajlova Gh. O. (2005). Ekonomika praci j sotsialno-trudovi vidnosyny [Economics of Labor and Social-Labor Relations]. Kyiv, Centr navchalnoji literatury [in Ukrainian].
38. Osovjska Gh. V., Krushelnycjka O. V. (2003). Upravlinnja trudovymi resursamy [Managing Human Resources]. Kyiv, Vyd-vo «Kondor» [in Ukrainian].
39. Shauljsjka L. V. (2005). Strateghija rozvytku trudovogho potencialu Ukrainy [Strategy of development of labor potential of Ukraine]. Donetsk, NAN Ukrainy. In-t ekonomiky prom-sti [in Ukrainian].
40. Abramova N. A., Ginsberg K. S., Novikov D. A. (2006). Chelovecheskiy faktor v upravlenii [Human factor in management]. Moscow [in Russian].
41. Absava N.D. (2005). Kuda devalsya «chelovecheskiy faktor»? [Where did the "human factor" go?]. *Chelovek postsovetstkogo prostranstva*: Sbornik materialov konferentsii. SPb., Sankt-Peterburgskoe filosofskoe obshchestvo. pp. 42–47 [in Russian].
42. Babosov E. M. (1989). Chelovecheskiy faktor (mirovozzrencheskiy aspekt) [Human factor (worldview aspect)]. Alma-Ata, Nauka [in Russian].
43. Zaslavskaya T. I. (2002). Sotsial'naya transformatsiya rossiyskogo obshchestva. Deyatel'nostno-strukturnaya kontseptsiya [The social transformation of Russian society. Activity-structural concept]. Moscow, Delo [in Russian].
44. Il'in A. I. (1991). Lichnyy faktor obshchestvennogo proizvodstva i problemy ego aktivizatsii [Personal factor of social production and problems of its activation]. L., Izdatel'stvo LGU [in Russian].
45. Ryzhko N. I. (1986). Chelovecheskiy faktor: struktura i funktsii [Human factor: structure and functions]. Kyiv, Obshchestvo «Znanie» USSR [in Russian].
46. Antonenko V. G. (1987). Glavnoe – eto chelovek: materialy kruglogo stola zhurnalov «Kommunist», «Kommunist Ukrainy», «Filosofs'ka dumka» [The main thing is the person: materials of the round table of the magazines "Communist", "Communist of Ukraine", "Philosophical Thought"]. *Kommunist*, no. 5, pp. 90–100 [in Russian].
47. Melik'yan G. G., Kolosova R. P. (1996). Ekonomika truda i sotsial'no-trudovye otnosheniya [Labor economics and social-labor relations]. Moscow, Izd-vo MGU [in Russian].
48. Smit A. (1962). Issledovanie o prirode i prichinakh bagatstva narodov [Study of the Nature and Causes of the Wealth of Nations]. Moscow, Izd-vo sotsial'no-ekonomicheskoy literatury [in Russian].
49. Rikardo D. (1993). Nachala politicheskoy ekonomii. Antologiya ekonomicheskoy klassiki v 2- kh t. [Beginnings of political economy. Anthology of Economic Classics in 2 Vols]. Moscow, MP «Ekonom» [in Russian].
50. Marshall A. (1965). Principles of Economics. London Macmillan.
51. Schultz Theodore W. (1961). Investment in Human Capital. *The American Economic Review*, vol. 51, no. 1, pp. 1–17.
52. Becker G. (1964). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis. N.Y.
53. Bychenko Yu. G. (2001). Vazhneyshiy pokazatel' chelovecheskogo kapitala [The most important indicator of

- human capital]. *Chelovecheskie resursy*, no 3, pp. 17-27 [in Russian].
54. Boghynja D. (2001). Stymuly i antystymuly rozvytku trudovogo mentalitetu v suchasnykh umovakh [Incentives and antistimulates of the development of labor mentality in modern conditions]. *Ukrajina: aspekty praci*, no. 3, pp. 3-10 [in Ukrainian].
55. Blyznjuk V.V. (2005). Ljudsjkyj kapital jak faktor ekonomichnogho rozvytku (evoljucija metodologichnykh pidkhodiv ta suchasnistj) [Human capital as a factor of economic development (evolution of methodological approaches and present)]. *Ekonomika i proghnozuvannja*, no. 2, pp. 32-37 [in Ukrainian].
56. Voronkova Gh., Belichenko A. Gh. ta in. (2006). Upravlinnja ljudsjkomy resursamy: filosofski zasady [Human resources management: philosophical foundations]. Zaporiz. derzh. inzh. akad. Kyiv, Profesiona [in Ukrainian].
57. Ghrishnova O. A. (2001). Ljudsjkyj kapital: formuvannja v systemi osvity i profesijniji pidghotovky [Human capital: formation in the system of education and vocational training]. Kyiv, T-vo «Znannja», KOO [in Ukrainian].
58. Gholikova N. V. (2004). Ljudsjkyj kapital jak faktor zrostannja ta rozvytku ekonomiky [Human capital as a factor of economic growth and development] (PhD Thesis). Kyiv, In-t ekon. proghnozuv. NAN Ukrainy [in Ukrainian].
59. Dolan E. Dzh., Lindsey D. E. (1992). Rynok: mikroekonomicheskaya model' [The market: a micro-economic model]. SPb [in Russian].
60. Demin P. (2003). Chelovecheskiy kapital kak faktor evropejskoy ekonomicheskoy integratsii respubliki [Human capital as a factor of European economic integration of the republic]. *Belorusskiy zhurnal mezhdunarodnogo prava i mezhdunarodnykh otnosheniy*, no. 3, pp. 18-27 [in Russian].
61. Kokarev I. A. (2003). Upravlenie personalom organizatsii v svete teorii chelovecheskogo kapitala [Personnel management of the organization in the light of the theory of human capital]. Moscow, RGB [in Russian].
62. Krotova N. V. (2000). Metodologiya upravleniya chelovecheskim kapitalom v sfere kul'tury [Cultural Human Capital Management Methodology]. Moscow [in Russian].
63. Nesterova D. V., Sabir'yanova K. Z. (1999). Investitsii v chelovecheskiy kapital v perekhodnyy period v Rossii [Sabir'yanova Investments in Human Capital in Transition in Russia] [in Russian].
64. Nikitina I. A. (1999). Metodologiya i metody formirovaniya trudovogo potentsiala predpriyatiya [Methodology and methods of formation of labor potential of the enterprise]. SPb. [in Russian].
65. Prukinsjka E. V., Pereverzjeva A. V. (2008). Pokhodzhennja, sutnistj i rozvytok ljudsjkogho kapitalu v umovakh suchasnykh rynkovykh peretvorenj [Origin, essence and development of human capital in the conditions of modern market transformations]. *Aktualjni problemy ekonomiky*, no. 1, pp. 196-202 [in Ukrainian].
66. Fysher S., Dornbush R., Shmalenzy K. (1993). Ekonomyka [Economics]. Moscow, Delo [in Russian].
67. Shevchuk L. T. (2007). Vtraty ljudsjkogho kapitalu v Ukraini: ponjatijno-kategoriynij aparat i konceptualjni polozhennja [Losses of human capital in Ukraine: conceptual categorical apparatus and conceptual provisions]. *Socialjno-ekonomichni doslidzhennja v perekhidnyy period*, Lviv, IRD NAN Ukrainy, no. 3(65), pp. 9-27 [in Ukrainian].
68. Borodina O. (2003). Ljudsjkyj kapital jak osnovne dzherelo ekonomichnogho zrostannja [Human capital as the main source of economic growth]. *Ekonomika Ukrainy*, no. 7, pp. 48-53 [in Ukrainian].
69. Shkoda T. N. Sutnistj ljudsjkogho kapitalu pidpryjemstva [The essence of human capital of the enterprise]. Retrieved from http://www.nbu.gov.ua/old_jrn/Soc_Gum/VSunU/2012_11_1/Schkoda.pdf (accessed 10 January 2019) [in Ukrainian].
70. Khabibullina Z. R. (2015). Transformatsiya chelovecheskogo kapitala v usloviyakh razvitiya innovatsionnoy ekonomiky [Transformation of human capital in the conditions of development of innovative economy] (PhD Thesis). Kazan', Rossiyskiy universitet kooperatsii. Kazanskiy kooperativnyy institut (filial) [in Russian].
71. Smyrnova I. I. (2019). Ciljovi orijentyry stalogho rozvytku ljudsjkogho kapitalu v umovakh pobudovy innovacijnoji ekonomiky [Targets of sustainable development of human capital in the conditions of creation of innovative economy]. *Ekonomichnyj visnyk Donbasu*, 2 (56), pp.198-205 [in Ukrainian]. doi: 10.12958/1817-3772-2019-2(56)-198-205
72. Ghazarjan S. V. (2012). Tekhnologhiji rozvytku ljudsjkogho potentsialu jak nova naukova ta navchaljna dyscyplina [Technologies of human potential development as a new scientific and educational discipline]. *Teorija ta praktyka derzhavnogho upravlinnja*. Vyp. 3 (38), pp. 11-20. Retrieved from http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tpdu_2012_3_4 (accessed 10 January 2019) [in Ukrainian].
73. Beztelesna L. (2009). Ljudsjkyj rozvytok: pidkholdy do traktuvannja suti ta umov jogho zabezpechennja [Human development: approaches to the interpretation of the essence and conditions of its provision]. *Ekonomika Ukrainy: Polityko-ekonomichnyj zhurnal*, no. 7, pp. 4-12 [in Ukrainian].
74. Novikova O. F., Amosha O. I., Antonjuk V. P ta in. (2008). Ljudsjkyj potencial: mekhanizmy zberezhennja ta rozvytku [Human potential: mechanisms of conservation and development]. Donetsk, NAN Ukrainy. In-t ekonomiky promyslovosti [in Ukrainian].
75. Pirozhkov S. I. (1992). Trudovoy potentsial v demograficheskomy izmerenii [Labor potential in the demographic dimension]. Kyiv, Nauk. dumka [in Russian].
76. Semiv L. K. (2004). Reghionaljna polityka: ljudsjkyj vymir [Regional policy: the human dimension]. Lviv, IRD NAN Ukrainy [in Ukrainian].
77. Mochernyj S. V. (ed.) (2001). Ekonomichna encyklopedija [Economic encyclopedia]. Kyiv, Akademiya [in Ukrainian].
78. Jakovenko R. V. (2011). Vidtvorennya ljudsjkogho potentsialu v umovakh transformacijnoji ekonomiky [Introduction of human potential in the minds of transformational economics] (PhD Thesis). Kyiv [in Ukrainian].
79. Blyznjuk V. (2006). Ocinka ljudsjkogho potentsialu ekonomichnogho zrostannja Ukrainy: teorija ta praktyka [Assessment of human potential of economic growth of Ukraine: theory and practice]. *Ukrajina: aspekty praci*, no. 5, pp. 30-34 [in Ukrainian].
80. Boghynja D. P., Ghrishnova O. A. (2000). Osnovy ekonomiky praci [Fundamentals of labor economics]. Kyiv, Znannja-Pres [in Ukrainian].
81. Porokhnja V. M., Byrsjkyj V. V. (2008). Modeljuvannja ljudsjkogho potentsialu derzhavy [Modeling the human potential of the state]. Zaporizhzhja, KPU [in Ukrainian].
82. Zakirova D. I. (2012). Chelovecheskiy potentsial kak faktor povysheniya konkurentosposobnosti Respubliki Kazakhstan [Human potential as a factor in increasing the competitiveness of the Republic of Kazakhstan]. (PhD). Almaty [in Russian].
83. Stefanyshyn O. V. (2006). Ljudsjkyj potencial ekonomiky Ukrainy [Human potential of Ukrainian

economy]. Lviv, Vydav. centr LNU im. Ivana Franka [in Ukrainian].

84. Zamarajev A. V. (2015). Cutnistj ponjattja «ljuds'kij potencial» v konteksti suspil'nogho rozvytku [The essence of the concept of "human potential" in the context of social development]. *Derzhavne upravlinnja: udoskonalennja ta rozvytok*. no. 9. Retrieved from <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=895> (accessed 10 January 2019) [in Ukrainian].

85. Zamarajev A. V. (2016). Ljuds'kij potencial u systemi derzhavnogho upravlinnja v Ukraini: pershocherghovi zavdannja i sposoby vyrishennja [Human potential in the system of public administration in Ukraine: priority tasks and ways of solution]. *Teorija ta praktyka derzhavnogho upravlinnja*. no. 3(54). Retrieved from www.kbuapa.kharkov.ua/ebook/tpdu/2016-3/doc/.../07.pdf (accessed 10 January 2019) [in Ukrainian].

86. Trubych S. Ju., Pushkar Z.M. (2006). Socialjno-ekonomichna sutnistj ta osoblyvosti formuvannja ljuds'kogo potencialu [Socio-economic essence and peculiarities of human potential formation]. *Aktualjni problemy ekonomiky*, no. 4(58), pp. 186–192 [in Ukrainian].

87. Rimashevskaya N. M. (2004). Chelovecheskij potencial Rossii i problemy «sberezheniya naseleniya» [The human potential of Russia and the problems of "population savings"]. *Rossiyskij ekonomicheskij zhurnal*. no. 9–10, pp. 22–40 [in Russian].

88. Ekonomichna Encyklopedija (2008) [Economic Encyclopedia]. Retrieved from <http://enbv.narod.ru/text/Econom/encyclo/> (accessed 10 January 2019) [in Ukrainian].

89. Bil'sjka O. V. (2016). Ljuds'kij potencial i ljuds'kij kapital: sutnistj, transformacija, zhyttjevyj cykl [Human potential and human capital: essence, transformation, life cycle]. *Prichornomors'ki ekonomichni studii*, Vipusk 7, pp. 26–32 [in Ukrainian].

90. Sismondi Zh. S. (1936). Novye nachala politicheskoy ekonomii, ili O bogatstve v ego otnoshenii k narodonaselennju [New principles of political economy, or On wealth in its relation to the population]. Moscow, Sotsekgiz [in Russian].

91. Yudin B. G. (2002). Chelovecheskij potencial Rossii: intellektual'noe, sotsial'noe, kul'turnoe izmereniya [The human potential of Russia: intellectual, social, cultural dimensions]. Moscow, Institut cheloveka RAN [in Russian].

92. Soboleva I. V. (2007). Chelovecheskij potencial rossijskoy ekonomiki. Problema sokhraneniya i razvitiya [The human potential of the Russian economy. The problem of conservation and development]. Moscow, Nauka [in Russian].

93. Ivanov O. I. (2013). Chelovecheskij potencial (formirovanie, razvitie, ispol'zovanie) [Human potential (formation, development, use)]. SPb., Skifiya-print [in Russian].

94. Doktorovich A. B. (2006). Chelovecheskij potencial. Sotsial'naya politika [Human potential. Social Policy] (eds. N. A. Volgina, T. S. Sulimovoy). Moscow, AI'fa-Press [in Russian].

95. Petrov V. M. (1998). Chelovecheskie potentsialy i ikh raspredeleniya: problema izmereniy. Chelovecheskij potencial: opyt kompleksnogo podkhoda (ed. I. T. Frolova). Moscow, Prava cheloveka. pp. 124–150 [in Russian].

96. Yudin B. G. (1998). Kontseptsija chelovecheskogo potentsiala kak programma issledovaniy. [The concept of human potential as a research program]. SPb.. Politizdat. vol. 9. pp. 47–54 [in Russian].

97. Lukov V. A., Yudin, B. G. (2009). K kontseptsii internet-proekta «Chelovecheskij potencial Rossii» [On the concept of the Internet project "Human Potential of Russia"]. *Znanie. Ponimanie. Umenie*, no. 4, pp. 251–256 [in Russian].

98. Zhukov S. A. (2018). Liudskiy kapital yak vazhlyvyi faktor upravlinnja stratehichnym rozvytkom promyslovoho pidpriemstva [Human capital as an important factor in managing the strategic development of an industrial enterprise]. *Ekonomichnyi visnyk Donbasu*, no. 3 (53), pp. 180–185 [in Ukrainian].

99. Sierikov A. V. (2015). Liudskiy kapital osobystosti: otsinka y upravlinnja [Human Capital of Personality: Assessment and Management]. *Ekonomichnyi visnyk Donbasu*, no. 2(40), pp. 180–185 [in Ukrainian].

Стаття надійшла до редакції 10.12.2019

Прийнято до друку 19.12.2019

Формат цитування:

Томчук О. В. Теоретико-методологічні підходи до визначення змісту і структури людського потенціалу території. *Вісник економічної науки України*. 2019. № 2 (37). С. 121–136. doi: [https://doi.org/10.37405/1729-7206.2019.2\(37\).121-136](https://doi.org/10.37405/1729-7206.2019.2(37).121-136)

Tomchuk O. V. (2019). Theoretical and methodological approaches to determining the content and structure of the human potential of the territory. *Visnyk ekonomichnoi nauky Ukrainy*, 2 (37), pp. 121–136. doi: [https://doi.org/10.37405/1729-7206.2019.2\(37\).121-136](https://doi.org/10.37405/1729-7206.2019.2(37).121-136)