

**Прокопенко І. В.**  
*аспірант кафедри менеджменту і міжнародного підприємництва  
Національного університету «Львівська політехніка»*

**Prokopenko I. V.**  
*Postgraduate Department of Management and International Business  
National University "Lviv Polytechnic"*

## **ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВ: ІДЕНТИФІКАЦІЯ, СТРУКТУРА І МІЖНАРОДНА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ**

### **HUMAN CAPITAL OF MACHINE BUILDING ENTERPRISES: IDENTIFICATION, STRUCTURE AND INTERNATIONAL COMPETITIVENESS**

**Анотація.** У статті розглянуто підходи до визначення сутнісних ознак поняття людського капіталу та його структурних елементів. Особливості людського капіталу машинобудівних підприємств пов'язані зі специфікою галузі. Розглянуто місце людського капіталу у структурі інтелектуального капіталу виробничих підприємств. Проаналізовано зв'язок категорії «людський капітал» з суміжними поняттями. Виділено аспекти міжнародної конкурентоспроможності людського капіталу машинобудівних підприємств.

**Ключові слова:** людський капітал, інтелектуальний капітал, міжнародна конкурентоспроможність, людські ресурси, соціальний капітал.

**Постановка проблеми.** Людський капітал (далі – ЛК) є структурним елементом інтелектуального капіталу (далі – ІК), який має визначальне місце у системі формування вартості машинобудівних підприємств. Наявні підходи до структурування ІК є еkleктичними, більшість з них будується навколо осі «людський – структурний – споживчий» капітал. ЛК є результатом реалізації творчого потенціалу персоналу і основним джерелом формування ІК. Існує чимало синонімічних термінів (людський, особистісний, індивідуальний, персоналізований капітал), сутнісні ознаки яких недостатньо вивчені. Підходи до визначення структури ЛК є суперечливими і потребують уточнення. Враховуючи специфіку підприємств машинобудування та їх слабо реалізований експортний потенціал, доцільно виділити основні чинники міжнародної конкурентоспроможності ЛК.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Людський (гуманітарний) капітал є предметом пильної уваги економістів. Від класичного періоду (А. Сміт, Д. Рікардо, Дж. Мілль) робоча сила розглядається як основний фактор виробництва, а з появою праць Г. Беккера, Ф. Махлупа, Я. Мінцера, Е. Флемгольца, Т. Шульца виникають поняття розвитку ЛК і потреба оцінювання його вартості. Сучасні дослідження Е. Брукінг, Л. Едвінсона, М. Меллуна, П. Салівана, К.-Е. Свейбі, Т. Стюарта, присвячені ідентифікації структури ЛК, подають розбіжні інтерпретації термінів та їх сутнісних ознак. Результати досліджень О.Б. Бутніка-Сіверського, Р. Барро, Н.В. Голікової, О.А. Грішної, В.А. Дресвянникова, С.Г. Климко, Б.Б. Леонтьєва, О.Б. Мних та багатьох інших вчених доводять потребу динамічного оцінювання вартості ЛК, однак суттєво розходяться у методах такого оцінювання і не відображають специфіку окремих галузей в частині їх міжнародної конкурентоспроможності.

**Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми.** Наявні дослідження слабо відображають специфіку розвитку ЛК машинобудівних підприємств. Ідентифікація структури ЛК машинобудування повинна дати основу для його подальшого розвитку шляхом оптимізації капіталовкладень у різні структурні елементи ЛК. Реаліза-

ція експортного потенціалу підприємств машинобудування залежить від того, наскільки конкурентоспроможним на міжнародному рівні буде ЛК таких підприємств. Низька міжнародна мобільність трудових ресурсів галузі пов'язана з невідповідністю рівня освіти технічних спеціалістів та практично відсутнім інвестуванням у їх розвиток.

**Метою статті** є дослідження сутнісних ознак поняття ЛК, уточнення його структури та виявлення чинників міжнародної конкурентоспроможності ЛК машинобудівних підприємств.

**Виклад основного матеріалу.** Поняття людського капіталу (human capital) вперше використав у науковому обігу Ф. Махлуп у 1962 р. у своїй фундаментальній праці, присвяченій виробництву і поширенню знань в економіці США [1]. На відміну від трудових ресурсів, це не тільки навчена робоча сила, але й така система управління нею, що забезпечує виробництво і приріст знань. Приріст технологічних знань забезпечується підвищенням кваліфікації, витрати на яке вважаються інвестиціями у ЛК, а також контактами з провідними фахівцями галузі. Важливим є науковий потенціал працівників та їхні ноу-хау, які не можна відділити від носіїв. Крім виявлених технологічних навиків, слід зважати на неявні знання (tacit knowledge), які є базою розвитку трудового потенціалу, особливо за потреби освоювати суміжні операції і здобувати невластиві основній роботі навички та уміння.

Для управління ЛК слід його оцінювати і контролювати, що стає можливим завдяки моніторингу таких параметрів, як, зокрема, освіта, кваліфікаційний рівень і його розвиток, основні і суміжні знання, здатність до навчання і освоєння нових навичок та умінь, продуктивність праці, фізіологічні і психологічні властивості. Напряму ЛК не входить до активів фірми, але впливає на їх формування. Провідні корпорації розробили способи «прив'язування» працівників до фірми за рахунок комбінації юридичних умов, зобов'язань та винагород, які отримали назву «золотих кайданків» (golden handcuffs), таких як можливе надання працівникам права купувати частки власності фірми, різні варіанти соціальних, компенсаційних та бонусних пакетів, складні багаторів-

неві системи мотивування. Але універсального методу закріпити працівника у підприємстві немає, для різних категорій працюючих ефективні різні інструменти мотивування їх розвитку, а система оцінювання ЛК та його впливу на фінансові показники і активи фірми не має кінцевого формулювання.

Ще однією проблемою є інвестиції у ЛК. З точки зору бухгалтерського обліку витрати на підвищення кваліфікації працівників, розвиток їх інтелектуального і творчого потенціалу, формування відповідних умов праці інвестиціями не вважаються. Але з точки зору управлінського обліку ці витрати приводять до приросту вартості активів фірми та її здатності генерувати грошовий потік, отже, їх можна прирівняти до капітальних інвестицій. Можна говорити про амортизацію людських активів, фізичні і психологічні стелі розвитку, засоби інтенсифікації розвитку персоналу, але основними проблемами все одно залишаються спосіб та інструменти оцінювання людського капіталу. Здебільшого йдеться про якісні показники, які перевести у кількісні параметри (тим більше, визначити їх вплив на отриманий прибуток), технічно складно.

У цьому сенсі перевагу мають великі машинобудівні підприємства, бо велика кількість персоналу, що виконує подібні, але не ідентичні технологічні операції, є гарною базою для досліджень ефективності заходів з розвитку людського капіталу. Навіть якщо не вдається розрахувати весь набір обраних показників, то принаймні можна вивести однозначні залежності з високим ступенем їх відповідності реальній ситуації. Для малих і середніх машинобудівних підприємств процедуру оцінювання людського капіталу сформувати важче, однак можна використати напрацювання крупних корпорацій і з певним допуском впровадити їх у практику управління.

Людський капітал як економічна категорія відображає відносини між працедавцем та працівниками в сенсі раціонального використання матеріальних ресурсів, робочої сили та інтелектуального потенціалу працюючих. На відміну від матеріальних і фінансових ресурсів, людський капітал має широкі можливості для відтворення та розвитку в просторі і в часі. Категорія «людський капітал» базується на функціях людини в економічній системі, її здатності до творчого розвитку та підвищення інтегральної продуктивності праці. Інтегральна продуктивність праці виявляється не тільки і не стільки у прирості кількості виробленої продукції на одного працюючого, як у кінцевому ефекті споживання цієї продукції для суспільства та прирості інтелектуального і соціального потенціалу всіх учасників процесу виробництва, а саме працівників, управлінців, власників, споживачів, соціуму.

Різномірність визначення ЛК пояснюється тим фактом, що до кінця ХХ ст. його розглядали з точки зору макроекономіки як основний фактор виробництва, трансформований з поняття «трудова ресурси». На рівні окремої національної економіки обсяг людського капіталу залежав перш за все кількісно (від демографічних показників), а вже потім якісно (від рівня розвитку системи освіти, професійної підготовки і державної політики в галузі підвищення якості трудових ресурсів). Наприкінці ХХ ст., коли остаточно сформувалася концепція ІК, виникла потреба формування і оцінювання ЛК на рівні окремого підприємства. З переходом на макrorівень змінилися і акценти у визначенні категорії «людський капітал» (табл. 1).

Проблема ідентифікації людського капіталу полягає в тому, що його не можна визначити без прив'язування до предмета і об'єкта дослідження. Слід визначитися з тим, як ми розглядаємо людський капітал: на макrorівні чи на мікрорівні, з точки зору держави, власника бізнесу,

управлінця чи працівника, в розрізі інвестицій у розвиток людських ресурсів чи збільшення продуктивності праці, особливостей творчої праці, створення інтелектуального продукту тощо.

Людські активи, на відміну від усіх інших, не можуть належати підприємству загалом, їх не можна відокремити від їх носіїв. Це означає, що потрібно ідентифікувати вміння і навички окремих працівників та їх груп для того, щоб використовувати їх з максимальною віддачею. Якість людських активів визначають освіта, професійна кваліфікація і потенціал її розвитку, тип особистості, пов'язані з роботою знання і вміння [13, с. 31]. Засновником сучасної концепції ІК вважають Т. Стюарта, але в його роботах немає чіткого термінологічного апарату. Автор описує практику американських компаній, однак не подає його сутнісних ознак, структурних елементів чи показників оцінювання [11, с. 125–163]. О.Б. Бутнік-Сіверський, окрім іншого, ідентифікує і ЛК, автор говорить і про вартісну оцінку людської праці, і про кількість працюючих, ставить вимогу наявності у них певного рівня освіти і кваліфікації, які стосуються розроблення інтелектуальних продуктів [18, с. 17, 24].

Класична класифікація ЛК за рівнями (індивідуальний, на рівні підприємства, національний) наводить на думку, що потрібно визначати, яка частина інвестицій у розвиток ЛК має фінансуватися державою, а яка – суб'єктами підприємництва чи самими працюючими. Хоча ми займаємося дослідженням ЛК на мікрорівні, якість персоналу і його здатність до подальшого розвитку визначаються тими фундаментальними знаннями, які були здобуті у системі шкільної і подальшої спеціальної освіти. І щось змінити у цьому базисі практично неможливо, тобто і бізнес, і самі працюючі виходять з того, що було закладено практично без їх волі і згоди. Це актуалізує потребу довгострокових урядових програм розвитку освіти з урахуванням стратегічних потреб бізнесу та умов міжнародної конкурентоспроможності країни.

Значний інтерес до дослідження ЛК з боку вітчизняних науковців свідчить про те, що більшість з них небезпідставно вважає, що саме ЛК є основою формування ІК підприємств. Н.В. Голікова використовує термін «прирістні здібності, досвід і знання» в тому розумінні, що вони є часткою людського потенціалу, яка приносить дохід працівнику і прибуток працедавцю. На думку автора, з боку інвестицій ЛК включає власні інвестиції працівників, підприємств, суспільних інституцій та держави, а з боку результатів – додаткову зарплату працюючих та приріст прибутку працедавця. Автор дещо вільно поводить з поняттями доданої вартості, доходу і прибутку підприємства, однак слушно зауважує зростання ролі людського фактора в умовах становлення інформаційної економіки [20, с. 9].

Людський капітал відрізняється від матеріалізованого капіталу, на думку С.Г. Клишко, ця категорія повинна поєднувати якісні і кількісні характеристики робочої сили, особисті якості працівників та їх мотивацію, інвестиції в розвиток персоналу, продуктивність праці, доходи власників бізнесу та держави. Автор виділяє чотири рівні дослідження ЛК, а саме особистісний, мікроекономічний, макроекономічний, глобально-планетарний [21, с. 5].

На різних етапах становлення економіки застосовували різне позначення людських ресурсів. В.Г. Щербак відзначає, що в умовах планової економіки було доречне поняття «трудова ресурси», а в умовах ринкової – «робоча сила». Під час переходу до постіндустріальної, інформаційної економіки змінюється роль людини у виробничому процесі, на перший план виходять знання та інтелекту-

## Тлумачення категорії «людський капітал»

Автори	Визначення людського капіталу (ЛК)
А. Сміт [2] (1776 р.)	Людський (гуманітарний) капітал – збірне поняття кількості та якості людської здатності до праці.
Дж. Мілль [3] (1848 р.)	Сукупність людських здібностей, що дають можливість їх носію отримувати дохід.
Т. Шульц [4] (1961 р.)	Сукупність інвестицій в людину, що підвищують її здатність до праці, а саме освіта і професійні навички.
Ф. Махлуп [1] (1962 р.)	На відміну від трудових ресурсів, це не тільки навчена робоча сила, але й така система управління нею, що забезпечує виробництво і приріст знань.
Г. Беккер[5] (1962 р.)	У широкому сенсі це інтенсивний виробничий фактор економічного розвитку, розвитку суспільства і сім'ї, що включає освічену частину трудових ресурсів, знання, інструментарій інтелектуальної та управлінської праці, середовище проживання і трудової діяльності. У вузькому розумінні це інтелект, здоров'я, знання, якісна і продуктивна праця і якість життя.
Я. Мінцер [6] (1974 р.)	Формується на основі вроджених якостей людини завдяки цілеспрямованим інвестиціям у їх розвиток.
Е. Флемгольц [7] (1986 р.)	Відображає відносини між працедавцем та працівниками в сенсі раціонального використання матеріальних ресурсів, робочої сили та інтелектуального потенціалу працюючих.
С. Фішер, Р. Дорнбуш, Р. Шмалензі [8] (1988 р.)	Це міра втіленої в людині здатності приносити дохід. ЛК включає вроджені здібності і талант, а також освіту і набуту кваліфікацію.
Х. Узава [9] (1988 р.)	Враховує матеріальне виробництво і освіту.
К.-Е. Свейбі [10] (1989 р.)	На рівні суспільного відтворення якість людського капіталу виражається в ефективності виробництва і темпах економічного зростання.
Т. Стюарт [11, с. 125–163] (1990 р.)	Людські ресурси, що мають цінність і здатність збільшувати вартість компанії. Творчий потенціал.
Л. Едвінсон, М. Мелоун [12] (1991 р.)	Інвестиції в людину, що створюють певне регулярне джерело віддачі (потік доходів), причому ця віддача є значною і стійкою.
Е. Брукінг [13, с. 31] (1996 р.)	Людські активи – сукупність колективних знань співробітників фірми, їх творчих здібностей, вміння вирішувати проблеми, управлінських, керівних і підприємницьких здібностей.
П. Саліван [14, с. 238–244] (2000 р.)	Сукупність знань, умінь, навиків і мотивацій, які має кожна людина.
Б.Б. Леонтьєв [15] (2000 р.)	До поняття ЛК доцільно включати споживчі витрати – витрати домашніх господарств на харчування, одяг, житло, освіту, охорону здоров'я, культуру, а також витрати держави на ці цілі.
О.А. Грішнова [16] (2001 р.)	Характеризує сукупність сформованих і розвинених за допомогою інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивацій індивідів, які знаходяться в їх власності, використовуються в економічній діяльності, сприяють зростанню продуктивності праці.
В.Г. Зинов, К.В. Сафарян [17, с. 23–35] (2001 р.)	Не входить до активів фірми, але впливає на їх формування.
О.Б. Бутнік-Сіверський [18, с. 17, 24] (2002 р.)	Сукупність знань, навичок, творчих здібностей, а також спроможність власників та наукоємних працівників відповідати вимогам і задачам компанії.
Р. Барро [19] (2003 р.)	Зміни ВВП залежать від інтелектуального рівня людей. Людський капітал оцінюється через відношення кількості тих, хто навчається, до загальної чисельності жителів країни.
Н.В. Голікова [20, с. 9] (2004 р.)	Вартість запасу здібностей, досвіду, знань, які залучені до процесу господарювання і капіталізовані на основі найму та приносять додану вартість (прибуток).
С.Г. Климко [21, с. 5] (2004 р.)	Єдність якісних характеристик робочої сили й економічного результату вкладень в неї, які характеризують сукупність сформованих і розвинених внаслідок інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивацій індивідів.
В.А. Дресвянников [22, с. 248] (2006 р.)	Набір втілених в людині здібностей, знань та вмінь, навиків, мотивацій, соціально-психологічних, фізичних і фізіологічних характеристик, що мають економічну цінність.
О.Б. Мних [23, с. 256] (2009 р.)	Джерело оновлення і прогресу, необхідна система розподілу, переміщення знань, їх систематизації, організація певних структур у вигляді формальних і неформальних груп працівників.
В.Г. Щербак [24, с. 7] (2009 р.)	Новий соціально активний клас, інтелектуальна еліта й технократія, які контролюють матеріальне виробництво і процес створення високих технологій через інформацію.
В.Г. Билков [25, с. 110] (2011 р.)	З одного боку, це сукупність витрат на розвиток виробничих якостей працівника; з іншого боку, це сукупність набутих індивідом знань і компетенцій, навиків, мотивацій, енергії, які можуть використовуватися протягом певного часу.
Т.А. Ящук [26, с. 74] (2013 р.)	Це соціально-економічна категорія, яка характеризує систему суспільних відносин у процесі створення нової вартості, вираженої у формі певних запасів знань, вмінь, навичок, здоров'я, мотивацій, досвіду, власних якостей, що допомагають підвищити продуктивність праці та рівень доходів суб'єкта, а також покращити добробут людини та людського розвитку загалом.

Джерело: сформовано автором на основі проведених досліджень

альні здібності, економічне зростання залежить від провадження нових технологій та підвищення продуктивності творчої праці. З огляду на це працює концепція ЛК, який формує інтелектуальна еліта [24, с. 7].

Логіку категорії ЛК О.В. Шкурупій продовжує терміном «соціальний капітал», який визначає через такі характеристики соціального життя, як мережі, норми і довіра. Автор виділяє чотири підходи дослідження соціального капіталу: аналіз соціуму, аналіз мережі відносин і зв'язків, інституційний, синергійний [27, с. 8, 11]. ІК індивіда та організації мають однакові складові (інформація, знання, креативність), але різні способи структурування. Для індивіда: «інформаційний капітал» → «капітал знань» → «креативний капітал» → «ІК» → «ЛК». Для організації ІК складається з двох елементів: ЛК та сукупності інтелектуальних продуктів, які оформлені як об'єкти інтелектуальної власності [27, с. 10]. Автор не виділяє окремо структурний та споживчий капітал в межах ІК, оскільки розглядає його переважно на макрорівні, обґрунтовуючи при цьому, що співвідношення категорій «ЛК» та «ІК» змінюється з переходом між рівнями аналізу. На рівні індивіда ЛК розглядається як загальне по відношенню до ІК, а на рівні організації ІК підприємства утворюється завдяки ЛК. На макрорівні нагромаджений суспільний ІК завжди за потенціалом перевищує суспільний ЛК [27, с. 11].

Необхідно розрізнити концепцію ЛК і концепцію людського розвитку. О.В. Стефанишин обґрунтовано доводить, що інвестиції в людину є засобом збільшення продуктивності і доходу, а в концепції людського розвитку метою є високоосвічена, розвинута і благополучна людина [28, с. 19, 30]. Цю думку розвиває О.Б. Мних, доводячи, що ці дві концепції повинні бути інтегровані, бо: 1) їх цілі і засоби переплітаються; 2) розвиток людського потенціалу і ЛК передбачає наявність сприятливого середовища, яке включає доступ до нагромаджених знань, вміння будувати стосунки з партнерами, систематизувати спеціальну інформацію; 3) ЛК виконує свою функцію зростання вартості за умови цілісності економічної системи, яка базується на розвитку ІК; 4) ЛК не відображається в балансі підприємства [23, с. 257].

Структуру ЛК не можна зобразити у вигляді лінійної ієрархічної типології, бо важливими є гнучкі зв'язки між

його елементами, що відображають особливості його формування на різних життєвих етапах формування і розвитку ІК. Властивості ЛК відображаються у його потенціалі, а ефект від його інвестицій у його розвиток має інтегральний характер (рис. 1).

Складові частини ЛК є дуже гнучкими, і, на жаль, з часом вони можуть втрачати свої продуктивні особливості. Люди старіють, підлягають стресам, їх мотивація слабне, накопичена психологічна напруга відбивається на соціальних взаємодіях тощо. Молодші працівники потребують підвищення кваліфікації і отримання досвіду практичної роботи, який сильно відрізнятиметься з впровадженням нових технологій та здобуття нових знань. Ефективність використання ЛК виявляється в економічному, технологічному і науковому аспектах за відносно короткий час, дещо згодом формуються стійкі конкурентні переваги фірми, особливо на міжнародному ринку, виникає соціальний ефект.

Чинники міжнародної конкурентоспроможності ЛК машинобудівних підприємств безпосередньо пов'язані з елементами його структури: насамперед це інвестування у розвиток ЛК, підвищення освітньо-кваліфікаційного рівня працівників, мотивування їх інтелектуальної активності, забезпечення розумного рівня міжнародної мобільності, налагодження соціальних взаємодій.

**Висновки.** Для того щоб ефективність використання ЛК була максимальною, потрібно постійно проводити його оцінювання і аналізувати отримані результати. Розвиток ЛК потребує чималих інвестицій, частка яких з боку працедавця визначається тим, як він оцінює потенціал і наслідки розвитку персоналу. Загалом інвестиції у свій розвиток можуть робити і самі працівники, і держава, однак їх ефективність для конкретного підприємства важко виміряти.

Розвиток ЛК є підставою виникнення різних видів ризиків для працедавця. Навчений персонал може стати об'єктом уваги з боку конкурентів, які можуть переманювати спеціалістів і матеріальними винагородами, і обіцянками подальшого стрімкого кар'єрного зростання. Відтік персоналу може бути викликаний особистими і організаційними причинами, адже підприємство, яке вкладало чималі кошти у навчання і підвищення кваліфікації своїх

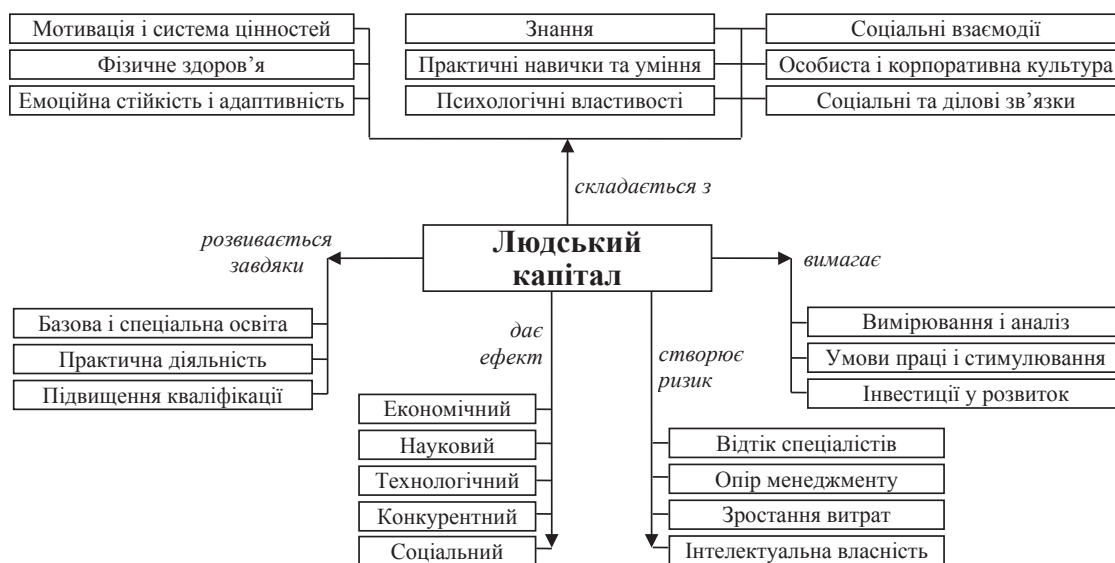


Рис. 1. Структура і зв'язки елементів людського капіталу

Джерело: сформовано автором на основі проведених досліджень



працівників, може закріплювати їх на певний час за допомогою юридичних застережень у контрактах найму або давати можливість ставати співвласниками бізнесу. Ще одним ризиком є виникнення опору кваліфікованих фахівців рішенням менеджерів підприємства. Особливо висока ймовірність такого спротиву у випадку, якщо кваліфікація менеджерів, на думку їх підлеглих, є недостатньою. Крім того, існує ризик стрімкого зростання витрат, пов'язаних

з інвестиціями в ЛК. Особливо небезпечно це в періоди скорочення доходної частини бюджету підприємства.

В подальшому слід розробити кількісні і якісні методи оцінювання ЛК машинобудівних підприємств, а також заходи щодо покращення управління персоналом задля зменшення опору змінам та ризику втрати кваліфікованого персоналу внаслідок зростання його міжнародної мобільності.

#### Список використаних джерел:

1. Machlup F. The Production and Distribution of Knowledge in the United States / F. Machlup. – Princeton University Press, 1962. – 416 p.
2. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов (книги I–III) / А. Смит ; пер. с англ., вв. ст. и коммент. Е.М. Майбурда. – М. : Наука, 1993. – 572 с.
3. Милль Дж.С. Основы политической экономии / Дж.С. Милль ; пер. с англ. под ред. А.Г. Милейковского. – Т. 1. – М. : Прогресс, 1980. – 495 с.
4. Schultz Th.W. Investment in Human Beings / Th.W. Schultz. – Chicago : University of Chicago Press, 1962.
5. Becker G.S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education / G.S. Becker. – 3d Edition. – Chicago ; London : The University of Chicago Press, 1993. – 390 p.
6. Mincer J. Human Capital Responses to Technological Change in the Labor Market / J. Mincer // National Bureau of Economic Research. – Cambridge, Dec. 1989. – 31 p.
7. Flamholtz E.G. Human Resource Accounting: Advances in Concepts, Methods and Applications / E.G. Flamholtz. – Springer Science & Business Media, 2012. – 390 p.
8. Economics / [S. Fischer, R. Dornbusch, R. Schmalensee]. – McGraw-Hill, 1988. – 813 p.
9. Uzawa H. Optimality, Equilibrium, and Growth: Selected Papers of Hirofumi Uzawa / H. Uzawa // Univ. of Tokyo Press, 1988. – 394 p.
10. Sveiby K.E. The Intangible Assets Monitor / K.E. Sveiby // Journal of Human Resource Costing & Accounting. – 1997. – Vol. 2, № 1, Spring. – P. 73–97.
11. Стюарт Т.А. Интеллектуальный капитал. Новый источник богатства организаций / Т.А. Стюарт ; пер. с англ. В.А. Ноздриной. – М. : Поколение, 2007. – 368 с.
12. Edvinsson L. Intellectual Capital: Realizing Your Company's True Value by Finding Its Hidden Brainpower / L. Edvinsson, M. Malone. – Harper Collins, New York, NY, 1997.
13. Брукинг Э. Интеллектуальный капитал : [монография] / Э. Брукинг. – СПб. : Питер, 2001. – 288 с.
14. Sullivan P.H. Profiting from Intellectual Capital: Extracting Value from Innovation / P.H. Sullivan. – John Willey & Sons, Inc. 1998. – 384 p.
15. Леонтьев Б.Б. Новая экономическая парадигма / Б.Б. Леонтьев // Журнал для акционеров. – 2001. – № 3. – С. 39–45.
16. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О.А. Грішнова. – К. : Знання, 2001. – 254 с.
17. Зинов В.Г. Интеллектуальный капитал как базовая характеристика стоимости бизнеса / В.Г. Зинов, К.В. Сафарян // Интеллектуальна власність – 2001. – № 5–6. – С. 23–25.
18. Бутнік-Сіверський О.Б. Интеллектуальный капитал: теоретичний аспект / О.Б. Бутнік-Сіверський [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ndiiv.org.ua>.
19. Barro R.J. Economic growth / R.J. Barro, X. Sala-i-Martin – 2nd ed. – The MIT Press Cambridge, Massachusetts London, England, 2003. – 654 p.
20. Голікова Н.В. Людський капітал як фактор зростання та розвитку економіки : автореф. дис. ... канд. екон. наук : спец. 08.01.01 «Економічна теорія» / Н.В. Голікова ; НАН України. Ін-т екон. прогнозування. – К., 2004. – 23 с.
21. Климко С.Г. Формування людського капіталу та механізм його використання в умовах ринкових перетворень : автореф. дис. ... канд. екон. наук : спец. 08.01.01 «Економічна теорія» / С.Г. Климко ; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. – К., 2004. – 20 с.
22. Дресвянников В.А. Построение системы управления знаниями на предприятии : [учебное пособие] / В.А. Дресвянников. – М. : КНОРУС, 2006. – 344 с.
23. Мних О.Б. Маркетинг у формуванні ринкової вартості машинобудівного підприємства: теорія і практика : [монографія] / О.Б. Мних. – Львів : Видавництво Національного університету «Львівська політехніка», 2009. – 428 с.
24. Щербак В.Г. Формування, використання та розвиток трудового потенціалу в умовах структурно-інноваційних перетворень : автореф. дис. ... докт. екон. наук : спец. 08.00.07 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / В.Г. Щербак ; Харк. нац. ун-т ім. В.Н.Каразіна. – Х., 2009. – 36 с.
25. Былков В.Г. Компоненты человеческого капитала: вопросы теории и практики / В.Г. Былков // Известия ИГЭА. – 2011. – № 6 (80). – С. 109–116.
26. Ящук Т.А. Сутність концепції людського капіталу / Т.А. Ящук // Сталий розвиток економіки. – 2013. – № 4 (21). – С. 71–75.
27. Шкурупій О.В. Интеллектуальный капитал у суспільному відтворенні : автореф. дис. ... докт. екон. наук : спец. 08.00.01 «Економічна теорія» / О.В. Шкурупій ; Держ. вищ. навч. закл. «Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана». – К., 2009. – 33 с.
28. Стефанишин О.В. Людський потенціал економіки України : [монографія] / О.В. Стефанишин. – Львів : Видав. Центр ДДУ ім. Івана Франка, 2006. – 315 с.

**Аннотация.** В статье рассмотрены подходы к определению сущностных признаков понятия человеческого капитала и его структурных элементов. Особенности человеческого капитала машиностроительных предприятий связаны со спецификой отрасли. Рассмотрено место человеческого капитала в структуре интеллектуального капитала производственных предприятий. Проанализирована связь категории «человеческий капитал» со смежными понятиями. Выделены аспекты международной конкурентоспособности человеческого капитала машиностроительных предприятий.

**Ключевые слова:** человеческий капитал, интеллектуальный капитал, международная конкурентоспособность, человеческие ресурсы, социальный капитал.

**Summary.** The article examines approaches to determining the essential features of the concept of human capital and its structural elements. Features of human capital of machine building enterprises related to the specific area. The place of human capital in the structure of the intellectual capital of industrial enterprises is studied. Analyzed the relationship category “human capital” of related concepts. Highlight aspects of international competitiveness of human capital building enterprises.

**Key words:** human capital, intellectual capital, international competitiveness, human resources, social capital.