

укріплення корпоративного духу. Високий корпоративний дух, спільна мета діяльності, моральні цінності, якими керуються працівники, ефективні ділові і професійні стосунки задають орієнтири внутрішньої інтеграції, задовольняють інтереси усіх учасників діяльності підприємства та сприяють задоволеності роботою і само-реалізації особистості, що характеризує корпоративну культуру як позитивну. Очікуваним результатом при формуванні позитивної корпоративної культури є високий рівень мотивації персоналу машинобудівного підприємства, який забезпечує його згуртованість, спрямованість на якісний результат, що працює на успіх та імідж свого підприємства.

Висновки. Враховуючи таку особливість машинобудівних підприємств, як постійний розвиток, необхідно коригувати та розвивати таку корпоративну культуру, яка б враховувала умови та особливості підприємства, економічну ситуацію в країні, якісні характеристики персоналу та вимоги до їх зміни. Сучасні машинобудівні підприємства будуть адаптовані до змін ринкового середовища тільки у разі формування позитивної, розвиненої корпоративної культури.

У статті запропонована модель формування позитивної корпоративної культури в системі мотивації персоналу машинобудівного підприємства, яка містить фактори зовнішнього і внутрішнього впливу на корпоративну культуру, відбиває рівні її прояву та передбачає цілеспрямований вплив на внутрішні атрибути корпоративної культури через структуру діяльності особистості – взаємозв'язані та взаємозалежні компоненти – інтелект, переконання, свідомість, цінності, потреби, мотиви, поведінкові стереотипи, підкріплені системою моральних і матеріальних стимулів, які у сукупності надають виробничій діяльності інтелектуально-морального змісту. В результаті реалізації запропонованої моделі передбачається забезпечення особистих актуальних потреб, задоволення працівників роботою, досягнення творчої самореалізації й саморозвитку, що у сукупності створює могутні стимули мотивації персоналу.

Література

1. Башук Т. О. Доцільність формування корпоративної культури на підприємстві / Т. О. Башук, А. М. Жолудева // Маркетинг і менеджмент інновацій. – 2011. – № 2. – С. 179–184.
2. Дмитренко М. Й. Организационное поведение как атрибут корпоративной культуры / М. Й. Дмитренко // Вісник Харків. нац. ун-ту. – 2011. – № 958-1. – С. 8–12.
3. Семикіна А. Корпоративна культура та її роль у розвитку трудового потенціалу підприємства // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України : зб. наук. праць / А. Семикіна. – Т., 2010. – Вип. 15. – С. 92–94.
4. Тарасюк В.Д. Елементи та фактори формування організаційної культури підприємства / В. Д. Тарасюк // Ученые зап. Таврич. нац. ун-та им. В.И. Вернадского. “Серия Экономика и управление”. – 2009. – Т. 22 (61). – С. 333–340.
5. Химич І. Г. Методика формування корпоративної культури на підприємствах машинобудівної галузі / І. Г. Химич // Вісник Хмельниц. нац. ун-ту. – 2010. – № 1, Т. 2. – С. 80–83.
6. Ячменьова В. М. Корпоративна культура промислового підприємства: формування та розподіл витрат : монографія / В. М. Ячменьова, Н. В. Царенко. – Сімферополь : ВД “АРИАЛ”. – 2011. – 206 с.

УДК 658.3.07:331.1

Л. Л. КАЛІНІЧЕНКО

Українська державна академія залізничного транспорту, м. Харків

ПЕРСОНАЛ ЯК МЕТА ТА ФАКТОР СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ МОДЕРНІЗАЦІЇ ПІДПРИЄМСТВ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ

Удосконалено підхід до ролі персоналу підприємств залізничного транспорту в контексті їх соціально-економічної модернізації.

Improved approach to the role of the personnel of the enterprises of railway transport in the context of their socio-economic modernization.

Актуальність дослідження. В наш час залізничний транспорт продовжує трансформуватися з метою формування такої моделі розвитку, яка б відповідала потребам функціонування на конкурентному ринку перевезень та забезпечення необхідної бази відтворення на якісно новій основі. В цьому процесі першочергова роль належить персоналу підприємств залізничного транспорту, який визначає основні якісні зміни, пов'язані з соціально-економічною модернізацією.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Значення персоналу в діяльності підприємств одна з найбільш розроблених в науковій літературі. Можна визначити праці Гольдфарба А.Г., Диканя В.Л., Завіновської Г.Т., Крушельницької О.В., Хміль Ф.І та ін. [1–5]. Проте на сьогодні відсутні праці, які розкривають роль персоналу в процесах соціально-економічної модернізації підприємств залізничного транспорту.

Метою статті є удосконалення підходу до ролі персоналу підприємств залізничного транспорту в контексті можливостей реалізації процесів їх соціально-економічної модернізації.

Виклад основного матеріалу. Соціально-економічна модернізація залізничного транспорту представляє собою комплекс процесів осучаснення залізничного транспорту, який поєднує заходи економічної та соціальної модернізації, які спрямовані на підвищення конкурентоспроможності підприємств галузі на ринку при одночасному підтриманні високих соціальних стандартів життя та праці працівників, реалізації гуманітарної парадигми розвитку підприємств, що в цілому підвищує соціально-економічну ефективність залізничної галузі.

Об'єктом соціально-економічної модернізації є економічні та соціальні процеси розвитку підприємств залізничного транспорту як відкритих соціально-економічних систем.

Предметом соціально-економічної модернізації є економічні та соціальні проблеми та суперечності функціонування підприємств залізничного транспорту.

Результатами визначаються конкурентоспроможність підприємств залізничного транспорту, високі соціальні стандарти життя та праці працівників, розвиток людського капіталу підприємств, отримання підприємствами статусу соціально-відповідальних суб'єктів ринку.

Встановлення змістовної ролі персоналу в реалізації соціально-економічної модернізації підприємств залізничного транспорту потрібно розпочати з дослідження ролі людини в житті будь-якої соціально-економічної системи.

Звернемося до історичного перебігу проблеми людини в економічній теорії, до якої сформувалися неоднозначні точки зору.

В цілому економічна теорія у вивченні людського суспільства виходить з найважливішої передумови про те, що людина є одночасно виробником та споживачем економічних благ. Людина не тільки створює, але й приводить у дію, визначає способи використання техніки та технології, які, в свою чергу, пред'являють нові вимоги до фізичних та інтелектуальних параметрів людини. Багатогранність людської особистості, її індивідуальність та різноманітність мотивів її діяльності роблять необхідним використання моделей людини, які є уніфікованим уявленням про неї, яке має місце в певній соціально-економічній системі. Вона включає основні параметри, які характеризують індивіда, і, перш за все, мотиви економічної активності, її цілі, когнітивні можливості людини, які використовуються для досягнення поставлених цілей. Серед багато численних напрямів "моделювання" людини умовно визначають три:

1) представлений англійською класичною школою, маржиналізмом та неокласиками, які акцентують увагу на егоїстичному, перш за все, грошовому інтересі, який є основним мотивом діяльності "економічної людини". Ця модель людини характеризується поведінкою індивіда, в основі якої знаходиться максимізація корисності в межах певних обмежень, основним з яких є грошовий дохід. "Економічна людина" є раціональним індивідумом, який має певний рівень інтелекту, інформованості та компетентності, який здатний забезпечити реалізацію цілей в умовах вільної конкуренції. Раціональність економічної поведінки людини поділяється на повну, обмежену та органічну;

2) властивий кейнсіанській школі, інституціоналізму, історичній школі. Моделі людини гуртуються на гіпотезі обмеженої раціональності, коли на результати вибору індивіду впливають не тільки максимізація особової вигоди, але й альтруїзм та самообмеження. Отже стимули включають не тільки бажання матеріального, грошових благ, але й певні елементи психологічного характеру;

3) представлений принципово новою моделлю "економічної людини", для якої властиво зміна мотивації діяльності, а саме зростання значення не тільки матеріальних, але й духовних потреб особистості (задоволеність від самого процесу праці, її соціальна значимість, складність тощо). Нову модель відрізняють різноманітність та динамізм потреб, головною з яких є потреба в свободі самовираження, встановлення зв'язків з іншими людьми, свобода духовного самовизначення, вибору типу культури та суспільно-політичних поглядів.

В останні десятиліття в країнах Заходу і найбільш розвинених країнах інших регіонів світу все більш рельєфно виступають контури майбутнього, що йде на зміну сучасному капіталізму постіндустріального суспільства. Передумовою соціалізації економіки стало зародження наприкінці XIX ст. науки соціології, яка бачила в людині співіснування соціальної та індивідуальної сутностей, перша з яких переважала над другою в детермінації людської свідомості та поведінки. Вперше мова йшла про "соціальну людину", яка орієнтується не цінності та норми, поводить себе відповідно до ролевих очікувань, які на нього накладає суспільство, при цьому очікує певної винагороди за їх вміле виконання. Довгий час точки зору соціологів та економістів щодо моделей людини, які застосовувались кожним з них, різнилися. З появою праць М. Вебер мова почала йти про необхідність формування "соціальної економії", яка б включила дослідження "економічно релевантних" та "економічно обумовлених" явищ, тобто охопила б всю сукупність культурних процесів. Таку позицію підтримував і Й. Шумпетер, який наголошував на об'єднанні в економічній науці економічної теорії, історії, соціології та статистики [6].

Визначені вищі риси майбутнього суспільства, які зароджуються та мають місце в наш час, зумовлюють трансформацію існуючих та формування нових якостей "сучасної економічної людини". Серед них:

- орієнтація життєдіяльності на цілі та засоби, які витіснили поняття "переваги" та "обмеження";
- існування двохповерхової моделі людини, де на нижньому рівні знаходиться діяч, який орієнтований на досягнення короткострокових цілей, а на другому – укладач планів, який задає правила поведінки, орієнтується на довгострокові цілі;

- наявність самоконтролю, можливість забезпечити відповідність між поведінкою та вибором, який знаходиться в основі прийняття рішень;
- безперервність оцінки оточуючого середовища з метою вимірювання об'єктів та їх стану за певним критерієм;
- наявність мотивів та націленість на максимізацію корисності;
- здійснення процесів життєдіяльності та прийняття рішень в умовах обмеженості інформації та її постійної зміни.

Серед сукупності моделей людини, які, наприклад, пропонуються поведінковою економічною теорією, визначаються в межах неавстрійського та інституційного підходів, вагоме місце займає та, яка сформована соціоекономічним (гуманістичним) напрямком. Його представники вважають, що в основі діяльності індивіда знаходяться не тільки власні задоволення, але й моральний обов'язок. При цьому поведінка індивіда, його цілі та засоби їх досягнення визначаються сукупністю особових та суспільних властивостей. На вибір засобів досягнення цілей впливають не тільки раціональні, але й емоціональні, етичні уявлення, які властиві індивіду як члену соціальної групи та суспільства в цілому.

Розглядаючи концептуальні аспекти гуманістичного напрямку, важливим є звернення уваги на наукові результати, отримані колективом Інституту економіки РАН [7, с. 7–32]. Вони вважають, що розглядати економічний розвиток з точки зору гуманізації можна в його “людському вимірі”, де всі економічні процеси пов'язані прямими і зворотними зв'язками з розвитком людини на всіх структурних рівнях соціуму. Гуманізація присутня в кожній складовій процесу економічного розвитку, причому не тільки в як зовнішній імпульс. Вона іманентно притаманна самій його суті. Отже домінуючим фактором економічного розвитку є людський прогрес, відтворення людського потенціалу. На певному рівні розвитку інша структура, спрямованість економічного зростання не тільки неефективна, але практично неможлива, зважаючи на дуже високі економічні, політичні, соціальні та екологічні витрати. Саме тому вчені зазначають відсутність будь-якої альтернативи гуманістичному типу економічного розвитку на будь-якому структурному рівні. В нових моделях людина стає метою розвитку. Якщо в минулому економісти акцентували увагу на стороні пропозиції, вони мали справу з людиною як продуктивною силою, засобом виробництва товарів і послуг, то представники теорії людського капіталу розглядають вкладення в людини з точки зору розподілу благ як капіталізацію за аналогією з вкладеннями у матеріальні ресурси, враховують сумарну віддачу на ці інвестиції, дохід, який отримує людина і суспільство в результаті цих вкладень. Аналіз з точки зору людського розвитку об'єднує виробничо-розподільні методи з підходом, який ставить на вирішальне місце можливості розширення та використання людського потенціалу. В рамках цього підходу людський розвиток розглядається як динамічний процес. Все зазначене дозволяє говорити про зміну парадигми розвитку суспільства, коли фактор людського прогресу вже в силу об'єктивних технологічних причин перетворився на його рушійну силу, оскільки умовами створення та використання інформаційних технологій є освіта і добробут, в наслідок яких відбувається прогрес людини, саморозвиток особистості на основі трансформації свідомості.

Можна впевнено стверджувати, що в наш час відбувається зсув теоретичних і практичних поглядів у бік визнання людини особистістю, яка має потребу і право на всебічний розвиток і реалізацію своїх духовних і фізичних здібностей; розуміння людини, в першу чергу, як самоцілі функціонування економіки, а не засобу максимізації прибутку та вартості фірми. На відміну від суб'єктивістського підходу неоавстрійської школи, гуманістичний підхід характеризує людину як творця у сфері виробництва, а не тільки як учасника ринкової взаємодії.

Сучасні реалії функціонування суб'єктів ринку обумовлюють розглядати в якості рушійної сили їх розвитку робочу силу, конкуренцію, інвестування і відтворення капіталу. Парадигма фірми характеризується такими ознаками, як місце в економіці, тип розвитку, домінанта виробництва або науково-технічного прогресу. А тому достатньо обґрунтованим вважаємо наукові результати Жернова Є.Є. [8, с. 18], який пропонує ввести в науковий обіг поняття “когнітивні ознаки фірми”. Це специфічні знанневозмістовні ознаки конкретної фірми, унікально зумовлені знаннями, набутими її працівниками в процесі пізнання економічних відносин, що складаються усередині фірми. Серед когнітивних економічних ознак: стратегічне джерело розвитку фірми – знання працівників; головне джерело доданої вартості – праця працівників, які застосовують наукове знання; наукове знання – безпосередня продуктивна сила праці (працівників фірми). Отже сучасна фірма є специфічним колективним суб'єктом пізнання, який продуктивно функціонує на основі постійного оновлення за рахунок безперервного навчання працівників у процесі спільного і в той же час загального за характером праці. Сучасною тепер повинна визнаватися та фірма, яка безперервно оновлюється, розвивається на основі засвоєння її працівниками наукового знання.

Сучасна історія, вважає Е. Карневейл, характеризується невинним і все більш швидким переходом до застосування як основного “будівельного матеріалу” не природних ресурсів і машин, а набутих людьми вмінь. Людські ресурси не тільки стають більш цінними, але вони все більше знижують відносно значення проривних ресурсів і машин [9]. Ця їх нова роль пов'язана з тим, що тільки вони здатні перетворювати інші економічні ресурси в товари і послуги.

Як стверджує провідний вітчизняний економіст, Геєць В.М., “...розробка теорії знанневої економіки стала результатом розвитку ендогенних теорій економічного зростання, які розщеплюють не тільки “залишок Солоу” на ендогенні чинники, але й розкривають нову якість праці як виробничого ресурсу, що набув змісту

категорії людського капіталу. Нові теорії економічного зростання сконцентрували увагу на факторах, які пояснюють економічний розвиток у галузі квазірівноважного стану (steady-state) новими ендогенними змінними неокласичних моделей. Численні сучасні емпіричні дослідження засвідчили високу значимість у цих моделях змінних, що віддзеркалюють розвиток освітніх і науково-технологічних факторів. Саме тому формування знаннєвої економіки стало вважатися головним пріоритетом політики економічного зростання” [10, с. 470]. На думку вченого, зі знаннєвою економікою пов’язано відродження вітчизняної економіки. В її основі знаходяться нові знання, що мають інформаційну основу і втілюються в інноваціях, і які у високорозвинених економіках через новітні технології та відповідну продукцію забезпечують в кінцевому рахунку домінуючу вагу приросту ВВП. Відповідно до цього, власне і інновативно-інноваційний шлях розвитку за своїм змістом має бути модернізаційним проектом як економіки, так і суспільства в цілому. Тільки такого роду модернізаційний проект може забезпечити для України, яка нещодавно визнана країною з ринковою економікою, вихід на новий рівень конкурентоспроможності, оскільки в результаті в економіці створюватимуться умови для динамічного зростання, а суспільство буде таким, що функціонує за цивілізаційними нормами та правилами, тобто сучасним, оскільки в ньому існуватимуть, діятимуть і розвиватимуться прагнення до досягнення, перш за все, вищої якості в усіх відношеннях, що дозволить досягти випереджаючого розвитку як у цілому, так і окремо в тій чи іншій сферах [10, с. 474–475]. Таким чином, визначено основні положення наукового пошуку місця та ролі людини в економічному житті соціально-економічних систем. Вони дозволяють автору сформулювати власну точку зору щодо місця та ролі персоналу в процесах соціально-економічної модернізації підприємств залізничного транспорту. Отже загальне значення персоналу підприємства необхідно визначити у поєднанні декількох теоретичних підходів до нього:

1) персонал як продуктивна (робоча) сила. Але тут потрібно звернутися до когнітивного визначення праці, як процесу створення ідей штучних елементів суспільства і втілення їх в матерію, або як розширеного відтворення небіологічної частини суспільних систем. Термін “розширене” означає не тільки відтворення старих елементів, але й створення нових. Праця, при якому в матерію втілюється більша кількість інформації, цінується вище. Зростання продуктивності праці пов’язано з підвищенням продуктивності впровадження ідей в матерію. Можна цілком впевнено сказати, що працею є не тільки впровадження ідей в матерію, але й створення цих ідей. Отже потреба будь-якого виробництва в людській праці має дві компоненти – це потреба у фізичній силі, в механічній роботі і потреба в організації матерії з метою її використання людським суспільством, з метою включення організованої по-новому матерії в тіло суспільства;

2) персонал як джерело збільшення вартості капіталу підприємств. В цьому аспекті важливо визнати інтелектуальний капітал підприємств як специфічне відображення ролі персоналу в створенні вартості його капіталу. В основі визнання елементами інтелектуального капіталу людського та структурного капіталів знаходяться види знань, які їх обумовлюють. Це знання, які закладені в інтелекті людини, та ті, які окреслюються як “втілені”. Представлений таким чином інтелектуальний капітал актуалізує домінуючу роль людини у створенні вартості капіталу фірми: “живе” знання людини виступає єдиним джерелом інтелектуального капіталу, демонстрація якого інвестору робить істотний вплив на його суб’єктивну оцінку майбутнього прибутку, що виникає в результаті діяльності фірми, тобто на “вартість фірми”. Елементи втіленого знання, не задіяні у виробництві продукту, не беруть участь у створенні вартості капіталу фірми. Вони виступають факторами підвищення норми прибутку вище середньої, але не є факторами виробництва вартості. Вони сприяють не створенню, а руху вартості капіталу сучасної фірми, перерозподілу в процесі конкуренції вартості, вже створеної в суспільстві в процесі праці. Перераховані елементи “структурного капіталу” є історично новими перетвореними формами фіктивного капіталу. Вони збільшують ціну товару “фірма” на величину інтелектуальної ренти, оскільки є новими, інтелектуальними факторами монополізму даного підприємця в конкурентній боротьбі;

3) персонал як мета та суб’єкт соціально-відповідального господарювання підприємств. З позиції першого контексту – персонал як мета соціально-відповідального господарювання підприємств, треба відзначити, що в сучасних умовах одним з напрямків соціалізації бізнесу є соціально орієнтовані інвестиції підприємств в удосконалення внутрішнього та зовнішнього середовища, в цільові корпоративні соціальні програми. Важливу роль набуває ефективне управління людськими ресурсами, які стають стратегічною функцією бізнесу. Спроможність не тільки приймати, але й цінувати різноманітність робочої сили, її кількісні, якісні та соціальні характеристики може стати вагомим добутком підприємства та одним з факторів успіху. Найбільш ефективною формою соціальної відповідальності перед персоналом є реалізація корпоративних соціальних програм. Їх мета не може обмежуватися кількісними показниками, вони мають бути націлені на досягнення комплексного задоволення потреб персоналу, зростання якості його життя, підвищення здоров’я, освітнього та професійного рівнів. Важливим визначається формування мотиваційної системи персоналу у складі корпоративної культури підприємства, яка включає соціально відповідальність за добробут персоналу.

З іншого боку другий контекст – персонал як суб’єкт соціально-відповідального господарювання підприємств. В цьому ракурсі необхідно зосередитись на необхідності заходів щодо формування та розвитку лояльності персоналу, який не тільки задоволений працею на даному підприємстві, але й у відповідь здійснює соціальну відповідальну трудову діяльність. Адже тільки цілком задоволений, лояльний працівник цінує своє робоче місце, не тільки самі прагне якнайкраще виконати свою роботу, але й спонукає до цього своїх колег. Лояльний працівник використовує особистісні ресурси для досягнення максимальних результатів роботи, готовий

творчо підходити до вирішення робочих проблем, брати на себе відповідальність, докладати максимум зусиль для досягнення цілей підприємства.

Викладене розуміння персоналу дозволяє визначити його як джерело збільшення конкурентоспроможності підприємств.

У наш час передумовою трансформаційних змін моделей розвитку та управління персоналом стали такі системні явища, як:

- гуманізація економічного розвитку як модель розвитку сучасної соціально-економічної системи;
- формування та розповсюдження положень теорії знанневої економіки на всі рівні соціально-економічних систем;
- еволюційне управління соціально-економічними системами.

Висновки. Безперечно залізничний транспорт України потребує кардинальних змін, які пов'язані не тільки з економічними змінами в його діяльності, але й охоплювали його соціальну сферу. Саме тому в центрі уваги опиняється персонал, на який, з одного боку, спрямовані зусилля керівництва підприємств щодо забезпечення високих стандартів життя та праці, розвитку інтелектуальних та творчих спроможностей, а, з другого боку, покладаються надії щодо соціально-відповідального виконання своїх обов'язків. Сьогодні мають бути змінені підходи та моделі управління персоналом, які б включали та враховували сучасні тенденції щодо гуманізації, знанневої орієнтації процесів розвитку, їх еволюційного управління.

Література

1. Гольдфарб А. Г. Среда формирования и реализации трудового потенциала промышленного предприятия / А. Г. Гольдфарб // Коммунальное хозяйство городов : науч.-техн. зб. – 2004. – Вып. 59. – С. 231–238.
2. Дикань В. Л. Обеспечение конкурентоспособности предприятия : монография / В. Л. Дикань. – Х. : Основа, 1995. – 160 с.
3. Завіновська Г. Т. Економіка праці : навч. посібник / Г. Т. Завіновська. – К. : Вид-во КНЕУ, 2003. – 299 с.
4. Крушельницька О. В. Управління персоналом : навч. посібник / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – К. : Кондор. – 2007. – 428 с.
5. Хміль Ф. І. Управління персоналом : підручник / Ф. І. Хміль. – К. : Академвидав, 2008. – 326 с.
6. Шумпетер Й. Теория экономического развития / Й. Шумпетер ; пер. с англ. В. С. Автономова. – М. : Директмедиа Паблишинг, 2008. – 436 с.
7. Гуманистические ориентиры России / Л. И. Абалкин, А. В. Барышева, Т. В. Бурмистрова и др. – М. : Ин-т экономики РАН, Корпорация “Телевик”, 2002. – 389 с.
8. Жернов Е. Е. Знание в процессе гуманизации современной фирмы : автореф. дис... канд. экон. наук / Е. Е. Жернов. – Кемерово, 2006. – 27 с.
9. Carnevale A. Human Capital: a High Yield Corporate Investment / A. Carnevale. – Wash, 1983. – P. 28.
10. Стратегічні виклики XXI століття суспільству та економіці України : в 3 т. / Т. 1 : Економіка знань – модернізаційний проєкт України / за ред. В. М. Гесця, В. П. Семиноженка, Б. Є. Кваснюка. – К. : Фенікс, 2007. – 542 с.

УДК 331.5.024.5+016

Л. І. ГАЛЬКІВ
Львівська комерційна академія

НАУКОВІ ДОСЛІДЖЕННЯ З ПРОБЛЕМ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УКРАЇНІ: ОБГРУНТУВАННЯ АКТУАЛЬНОСТІ ПРОБЛЕМАТИКИ ЙОГО ВТРАТ

Здійснено бібліографічний та бібліометричний аналіз, а також дослідження елементів наукової новизни проблематики людського капіталу, представленої в дисертаційних роботах вітчизняних вчених. Обґрунтовано актуальність дослідження втрат людського капіталу.

Bibliographic and bibliometric analyses, investigation of scientific novelty of human capital problems in research works of national scientists are realized. Actuality of investigation of human capital losses is grounded.

Ключові слова: дисертаційне дослідження, людський капітал, втрати людського капіталу.

Постановка проблеми. На сучасному етапі суспільного розвитку виробничо-кваліфікаційні, ціннісно-поведінкові та соціально-персоніфіковані активи людності визнано головним рушієм інноваційних змін, детермінантом еволюції у напрямі формування економіки знань. Це обумовило той факт, що вітчизняна наука сьогодні на порядок денний ставить проблему дослідження людського капіталу, у який здатні перетворитись капітальні блага людини в процесі їх продуктивного використання та гармонійного розвитку на базі комунітарних зусиль індивіда, бізнес-середовища та суспільства. Оскільки дисертаційні дослідження віддзеркалюють рівень розвитку науки в країні, постільки ретроспективний і змістовний їх розгляд надасть можливість не лише ознайомитися з надбаннями наукової думки у руслі тематики людського капіталу й напрацюваннями попередників, але й визначити подальші ніші розвитку наукових досліджень.