

включает в себя целый комплекс различных характеристик, поэтому его невозможно измерить по какому-либо одному показателю.

Социально-психологический климат – это интегральное состояние более частных групповых состояний. Он не возникает спонтанно, а является результатом усилий многих людей – руководителей и членов научно-педагогического коллектива. Проблема формирования социально-психологического климата научно-педагогического коллектива стояла остро всегда, но еще острее стоит вопрос о создании в нём такого настроения, чтобы профессиональная деятельность, т.е. учебно-воспитательный процесс был наиболее эффективным. Уровень социально-психологического климата проявляется в настроении его членов, определяется их работоспособностью, психологическим и физическим самочувствием, сформировавшимся под эмоциональным настроением. Следствием нормативного рабочего самочувствия является чувство единства в рабочей атмосфере и высокий уровень профессиональных способностей.

Литература

1. Левин К. Разрешение социальных конфликтов / К. Левин. – СПб.: Речь, 2000. – 21 с.
2. Зейгарник Б.В. Теории личности в зарубежной психологии / Б.В. Зейгарник. – М.: Изд-во МГУ, 1982. – С. 188-204.
3. Кричевский Р.Л. Психология малой группы: теоретический и практический аспект / Р.Л. Кричевский, Е.М. Дубовская. – М., 1991. – 210 с.
4. Волков И.П. Социометрические методы в социально-психологических исследованиях / И.П. Волков. – СПб.: Речь, 1998. – 48 с.
5. Теория и практика командообразования. Современная технология создания команд. / Под ред. Т.Д. Зинкевич – Евстигнеевой. – СПб.: Речь, 2004. – С. 59.
6. Психология человека в современном мире / Под ред. А.Л. Журавлева. – М.: РАН, 2009. – С. 210-212
7. Организационная психология / Под ред. Г. Суходольского. – М.: Гуманитарный центр, 2004. – С. 144
8. Парыгин Б.Д. Основы социально-психологической теории / Б.Д. Парыгин. – М.: Просвещение, 1998. – С. 221.
9. Сарджвеладзе Н.И. Личность и ее взаимодействие в социальной среде / Н.И. Сарджвеладзе. – Тбилиси: Мецниереба, 1996. – С. 37.
10. Чалдини Р. Психология влияния / Р. Чалдини. – СПб.: Питер, 2001. – С. 80.

005.336.4

*Стрижак О.О., к.е.н., доцент,
Харківський національний економічний університет*

ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ: ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ

Економічний розвиток на сучасному етапі формування постіндустріального суспільства неможливо забезпечити без реалізації державою ефективної соціальної політики, спрямованої на підвищення рівня добробуту громадян, створення умов для розвитку людини тощо. Саме тому адаптація до умов перехідної економіки України провідного світового досвіду в сфері управління людським капіталом, розробка й впровадження у практику діяльності організацій та державних установ власних методичних рекомендацій із підвищення якості людського капіталу є актуальним завданням сучасної наукової думки.

Окремі аспекти становлення теорії людського капіталу простежуються в працях В. Петті, А. Сміта, Д. Рікардо, Дж. С. Мілля, К. Маркса, А. Маршалла, А. Пігу тощо. Формування теорії людського капіталу як наукової концепції пов'язано з іменами Т.В. Шульца, Г.С. Беккера, Е. Денісона, Л. Туроу, М. Блауга та ін. На проблеми людського капіталу в контексті трансформаційної економіки звертали увагу Р.І. Капелюшніков, С.А. Дятлов, Р.М. Нурєєв, О.А. Грішнова, В.В. Близнюк, С.Г. Климко, В.П. Антонюк, Л.І. Михайлова, Т.А. Заяць, Л.І. Гальків та інші російські та українські економісти.

Проте, незважаючи на вагомий внесок, зроблений науковцями у розвиток теорії людського капіталу, окремі питання цієї наукової концепції потребують подальшого опрацювання й удосконалення. Насамперед, це стосується термінологічного та методологічного інструментарію теорії людського капіталу. В цьому контексті метою дослідження є аналіз наукових поглядів на категорію людського капіталу в економічній думці, визначення характерних рис людського капіталу, його особливостей та відмінностей.

Передумови формування теорії людського капіталу простежуються в працях представників класичної політичної економії. Так, А. Сміт, досліджуючи умови функціонування ринку праці та особливості визначення ставок заробітної плати в залежності від складності праці та її кваліфікаційного рівня, виділяє ті чинники, які «компенсують малу грошову виручку в одних заняттях і врівноважують велику в інших: 1) приємність або неприємність самих занять, 2) легкість і дешевизна або трудність і дорожнеча навчання їм, 3) сталість або мінливість занять, 4) менша або більша довіра, яка надається тим, хто ними займається, 5) більша або менша ймовірність успіху в них» [1, с. 222-223].

Отже, Сміт використовує підхід, який передбачає співставлення витрат на оволодіння професією з тими очікуваними вигодами, які вона принесе. Таким чином «економічна людина» Сміта, керуючись переважно економічними мотивами при виборі тієї чи іншої сфери трудової діяльності та здійсненні інвестицій в навчання задля здобуття вищої заробітної плати, бере до уваги й негрошові вигоди спеціальності та отримання визначеного кваліфікаційного рівня.

Схожих поглядів стосовно вибору занять дотримується й представник неокласичного напрямку політекономії А. Маршалл. Як він стверджує, «насправді економісти в своїх дослідженнях завжди приділяли пильну увагу всім вигодам, які зазвичай тягнуть людей до якого-небудь заняття, незалежно від того, чи мають ці вигоди грошову або іншу форму. За інших рівних умов люди віддають перевагу заняттю, яке не принижує їх, яке приносить їм надійне суспільне становище і т.д.; а оскільки ці вигоди сприймаються хоча й не кожним в точності однаково, але більшістю людей майже однаково, їх притягальну силу можна оцінити і виміряти за допомогою грошової заробітної плати, що вважається їх еквівалентом» [2, с. 79].

Отже, вчений наголошує на тому, що людина при виборі будь-якого виду діяльності завжди керується своєю особистою вигодою, і ця вигода може бути як вираженою у грошовому еквіваленті у вигляді більш високої ставки заробітної плати за висококваліфіковану працю, так як і мати негрошову форму, представлену певними особистими уподобаннями.

Використовуючи категорію «робоча сила», К. Маркс визначає її вартість через вартість споживчого кошика. Як підкреслює вчений, «вартість робочої сили, або, вживаючи більше поширений вираз, вартість праці, визначається вартістю життєвих засобів або кількістю праці, що необхідні для їх виробництва» [3, с. 48].

У продовження своєї думки Маркс зазначає, що «вартість праці визначається в кожній країні традиційним рівнем життя. Цей рівень передбачає не тільки задоволення потреб фізичного життя, а й задоволення певних потреб, породжених тими суспільними умовами, в яких люди перебувають і виховуються» [3, с. 55-56].

Тому, за Марксом, ціна праці, яка виражається у вигляді ставок заробітної плати, повинна забезпечувати робітнику гідний рівень існування та служити основою для розширеного відтворення робочої сили в цілому. При цьому Маркс не зводить завдання справедливої оплати праці до зрівнялівки: «вимога рівної заробітної плати заснована на омані, є нерозумним бажанням, якому ніколи не судилося здійснитися... На основі системи найманої праці вартість робочої сили встановлюється так само, як вартість всякого іншого товару, а так як різні види робочої сили мають різні вартості, тобто вимагають для свого виробництва різної кількості праці, то й на ринку праці вони повинні оплачуватися за різними цінами» [3, с. 36-37], – стверджує вчений. Отже, відмінності оплати праці в залежності від майстерності, досвіду, кваліфікації є цілком виправданими та обґрунтованими. Розвиток цього підходу простежується і в працях відомого радянського вченого С.Г. Струмліна. Як він пише, «поняття кваліфікації передбачає якісну оцінку праці. Праця більш кваліфікована – це праця вищої якості порівняно з іншою, тобто більш складна або така, що вимагає більшої точності і тонкості в роботі, більше вміння, а стало бути, передбачає і більш тривалу професійну виучку робітника» [4, с. 79]. Таким чином, не викликають заперечень погляди щодо необхідності підвищення рівня кваліфікації в разі бажання отримати більшу заробітну плату як ціну за працю.

Однак, попри значні досягнення науковців стосовно обґрунтування вибору занять людиною, аналізу ринку праці, дослідження особливостей оплати праці тощо принципово новим кроком в економічній теорії було формування поглядів на людину з позицій власника та інвестора її особистого людського капіталу.

Становлення теорії людського капіталу відбулося завдяки працям нобелівських лауреатів Т.В. Шульца та Г.С. Беккера, а внесок у її подальший розвиток зробили Ч. Боуен, Е. Денісон, Дж.А. Мінсер, Л. Туроу, М. Фішер та ін. Як точно відмічає М. Блауг, у тому вигляді, в якому вона була спочатку сформульована Шульцем, Беккером та Мінсером, дослідницьку програму людського капіталу характеризував методологічний індивідуалізм, тобто уявлення про те, що будь-які соціальні

явища можуть бути зведені до їх підстав в області індивідуальної поведінки. Для Шульца, Беккера і Мінсера інвестиції в людський капітал зазвичай здійснюються індивідами, що діють у власних інтересах. Це цілком природна точка зору стосовно пошуку роботи та міграції, але охорона здоров'я, освіта, інформаційні послуги та навчання робочої сили в багатьох країнах повністю або частково здійснює держава [5, с. 321].

Подальший розвиток теорії людського капіталу відбувався у руслі неокласичного напрямку економічної теорії, використовуючи її методологічний апарат щодо здійснення кількісної оцінки віддачі освіти, виробничої підготовки, досвіду роботи, особистих спроможностей тощо.

Узагальнюючи основні положення концепції людського капіталу, Р. Свансон запропонував графічну інтерпретацію основних взаємозалежностей цієї теорії (рис. 1) [6, с. 110].

Взаємозалежність 1 представляє концепцію виробничої функції стосовно освіти та професійної підготовки. Ключовим припущенням, що лежить в основі цієї залежності, є те, що інвестування в освіту та професійну підготовку призводить до підвищення результативності навчання. Взаємозалежність 1 включає в себе змінні людського капіталу, оцінені за допомогою аналізу ефективності витрат.

Взаємозалежність 2 представляє залежність між навчанням й підвищенням продуктивності з позицій людського капіталу. Ключовим припущенням, на якому базується ця залежність, є те, що збільшення навчання фактично призводить до підвищення продуктивності.

Взаємозалежність 3 представляє залежність між зростанням продуктивності праці та збільшенням заробітної плати і доходів бізнесу з позицій людського капіталу. Ключовим припущенням, яке знаходиться в основі цієї залежності, є те, що збільшення продуктивності фактично призводить до підвищення заробітної плати для фізичних осіб і прибутків для бізнесу. Не менш важливою з позицій людського капіталу, є визначення залежності (представлений у взаємозалежності 3) між громадянськими процесами під впливом освіти (наприклад, залучення громадськості, голосування) та підвищенням соціальної ефективності.

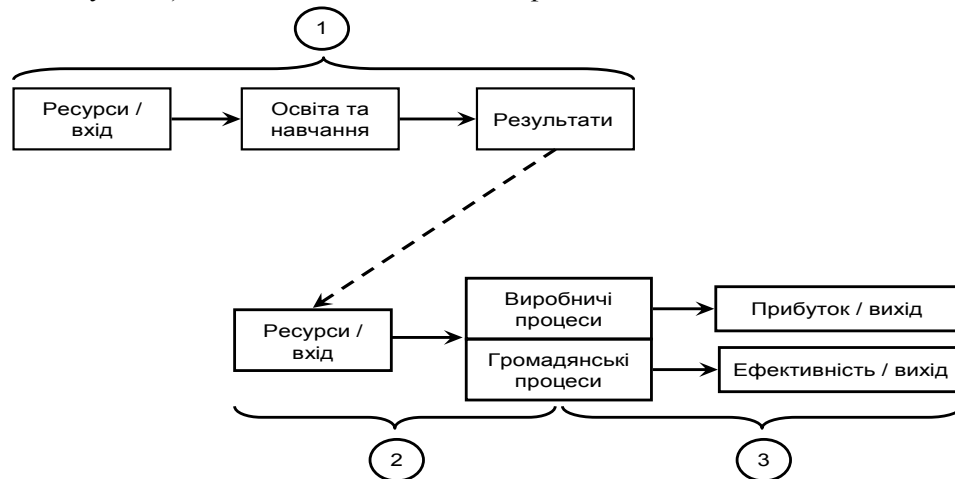


Рис. 1. Модель теорії людського капіталу

За Свансоном, весь склад людського капіталу, представлений на рис. 1 (тобто, всі дужки взаємозалежностей як одного цілого), оцінюється за допомогою аналізу рентабельності інвестицій чи аналізу витрат-вигід.

В українській та російській науковій думці проблематика людського капіталу привернула увагу науковців у 1990-х роках. Починаючи з того часу з'явилась низка монографічних досліджень, присвячених питанням людського капіталу, його формуванню та розвитку відповідно до умов перехідної економіки. Слід зазначити, що за останні роки був значно розширений термінологічний апарат теорії людського капіталу, уточнено його сутність та зміст, обґрунтовано перелік складових та чинників формування. Основні підходи до визначення поняття людського капіталу представлено у табл. 1.

Узагальнюючи наукові погляди щодо визначення категорії людського капіталу, представляється доцільним виділити його основні характеристики:

- виступає засобом виробництва, тобто використовується для створення благ та послуг;
- є певного виду запасом (знань, навичок, спроможностей, мотивацій та ін.), тобто може накопичуватися;

Таблиця 1

Економічні підходи до визначення поняття «людський капітал»

Автор	Визначення поняття
Крітський М. (1991)	загально-конкретна форма життєдіяльності, яка асимілює попередні форми (споживчу й продуктивну – курсив С. О.), адекватні епохам господарства, що привласнює та виробляє, та яка здійснюється як підсумок історичного руху суспільства до його сучасного стану [17, с. 17]
Капелюшніков Р. (1993)	наявний у кожного запас знань, навичок, мотивацій. Інвестиціями в нього можуть бути освіта, накопичення виробничого досвіду, охорона здоров'я, географічна мобільність, пошук інформації [18, с. 19]
Дятлов С. (1994)	сформований у результаті інвестицій і накопичений людиною певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, що цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері суспільного виробництва, сприяє зростанню продуктивності праці, а отже, впливає на зростання доходів (заробітків) даної людини [19, с. 83]
Коротков Е. (1997)	не просто назва працівників, це їхня якість, що відбиває як індивідуальні здібності, так і умови їхнього прояву і розвитку [20, с. 207]
Нурєєв Р. (2000)	сукупність всіх виробничих якостей робітника, тобто він включає придбані знання, навички, а також мотивацію та енергію, що використовуються для виробництва економічних благ [21, с. 144]
Бендіков М. (2001)	здатність пропонувати неочевидні рішення, він є джерелом відновлення і прогресу [22, с. 14]
Генкін Б. (2001)	сукупність якостей (здоров'я, природні здібності, освіти, професіоналізм, мобільність), що визначають продуктивність та можуть стати джерелом доходу для людини, сім'ї, підприємства та суспільства [23, с. 66]
Грїшнова О. (2001)	сукупність сформованих і розвинутих унаслідок інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивацій індивідів, що перебувають у їхній власності, використовуються в економічній діяльності, сприяють зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливають на зростання доходів (заробітків) свого власника та національного доходу [24, с. 16-17]
Гапоненко А. (2003)	частина інтелектуального капіталу, що має безпосереднє відношення до людини (знання, практичні навички, творчі і розумові здібності людей, їхні моральні цінності, культура праці) [25, с. 11]
Щегінін В. (2003)	у вузькому сенсі “однією з форм капіталу є освіта. Людським його називають тому, що ця форма стає частиною людини, а капіталом є внаслідок того, що є джерелом майбутніх задоволень чи майбутніх заробітків або того й іншого разом”. У широкому сенсі людський капітал формується шляхом інвестицій (довгострокових капіталовкладень) в людину у вигляді витрат на освіту і підготовку робочої сили на виробництві, на охорону здоров'я, міграцію і пошук інформації про ціни і доходи [26, с. 42]
Головінов О. (2004)	сформований і накопичений у процесі економічних й інноваційних інвестицій у людину запас здібностей, здоров'я, знань, кваліфікації, навичок, умінь, досвіду, мотивацій, мобільності, результатом продуктивного використання якого є зростання доходу його власника й власника речовинного капіталу, у межах якого він реалізується [27, с. 65]
Близнюк В. (2005)	система характеристик, які визначають здатність людини до творчої праці з метою створення товару, послуг, доданої вартості, тобто якість робочої сили індивідуума, сукупного працівника підприємства, фірми, корпорації, країни, що знаходить прояв у процесі розширеного відтворення [28, с. 67]
Бутнік-Сіверський О. (2005)	вартісна оцінка робочої або інтелектуальної сили, інтелектуальних зусиль одного чи сукупності працівників вищого рівня кваліфікації, які перебувають у процесі розробки інтелектуального продукту [29, с. 30]
Капелюшніков Р. (2005)	сукупність знань, навичок та спроможностей робітників, які є в кожній людині та які вона може використовувати чи у виробничих, чи у споживчих цілях. Він – людський, тому що втілений в особі людини, він – капітал, тому що є джерелом чи майбутніх доходів, чи майбутніх задоволень, чи того та іншого разом [30, с. 46]
Сухінін І. (2005)	сукупність знань, практичних навичок та творчих спроможностей робітників, які прикладаються до виконання певних завдань, а також моральні цінності господарства, культура праці та загальний підхід до справи [31, с. 597]
Климко С. (2006)	сукупність здоров'я, знань, здібностей, навичок, мотивації та кваліфікації працівників, діючих осіб виробничого процесу, в тому числі підприємців, менеджерів тощо, які беруть участь в певній сфері суспільного відтворення, сприяють зростанню продуктивності праці і тим самим – зростанню суспільного і індивідуального багатства [32, с. 21]
Антонюк В. (2007)	продуктивні здібності людини, які використовуються в економічній діяльності і приносять дохід [33, с. 33]
Михайлова Л. (2008)	капітал, сформований людиною також завдяки її освітньому рівню, кваліфікації, знань та який може давати віддачу. Людський капітал містить також і природжені (фізичні, інтелектуальні) здібності і таланти, які і є підставою для його накопичення та розвитку [34, с. 33]
Заяць Т. (2009)	сукупність природних здібностей, знань, практичних навичок, життєвого досвіду, а також потенціалу здоров'я та мотивації до продуктивної трудової діяльності, яким володіє робоча сила, і активно використовує його з метою одержання певної винагороди за результати своєї праці [35, с. 35]
Гальків Л. (2010)	певний набір наявних і прихованих здібностей, навичок, задатків людини, розвиток яких вимагав тих чи інших затрат; при цьому використання людиною конкретних здібностей, навичок, задатків, якими вона володіє, дозволяє їй отримувати дохід, причому величина залежить не тільки від рівня здібностей, навичок, задатків, але й від можливості суспільства використати їх у процесі діяльності, що визначається рівнем розвитку продуктивних сил у конкретних просторово-часових умовах [36, с. 16]
Ярошенко Е. (2010)	сукупність індивідуально придбаних мотивацій, умінь, навичок роботи, досвіду, що накопичуються

	протягом життя людиною, реалізуються в трудовій діяльності і впливають на отримання нею додаткових доходів у майбутньому, на протигагу сьогоdnішнього споживання [37, с. 243]
Хромов М. (2011)	сформований в результаті цілеспрямованих інвестицій, втілений в людській особі запас продуктивних здібностей, капіталізований в результаті економічної (господарської, інтелектуальної) діяльності трудовий потенціал людини, що приносить додану вартість (дохід) працівникові, роботодавцю і державі [38, с. 24]

- потребує інвестицій, тобто витрат на охорону здоров'я, освіти, накопичення досвіду тощо для підвищення його вартості;
- створює як додану вартість у процесі виробництва, так і додатковий дохід для свого власника шляхом підвищення продуктивності праці;
- невіддільний від його власника, тобто може використовуватися лише за бажанням особи, що ним володіє;
- може бути кількісно оцінений, однак на підставі суб'єктивних суджень щодо оцінки неекономічних аспектів віддачі.

При цьому слід зазначити, що незважаючи на спільні риси з фізичним капіталом, людський і фізичний капітали мають певні відмінності:

- людина не може бути предметом купівлі-продажу, тому на ринку встановлюються тільки ціни за "оренду" людського капіталу (у вигляді ставок заробітної плати), тоді як ціни на його активи відсутні;
- людський капітал здатний підвищувати ефективність діяльності як у ринковому, так і позаринковому секторі, і дохід від нього може приймати як грошову, так і негрошову форму (у вигляді позитивних екстерналій);
- менша ліквідність порівняно з фізичним капіталом внаслідок неподільності особистості і її людського капіталу;
- більший інвестиційний період (15-20 років), пов'язаний із достатньо пізнім початком трудової діяльності;
- більша віддача від вкладень у людину, ніж від вкладень у фізичний капітал, яка у випадку людського капіталу зменшується зі зростанням обсягу інвестицій, тоді як у випадку інших активів (нерухомість, цінні папери і т.п.) зменшується мало або взагалі не змінюється;
- більший ступінь ризику і невизначеності, оскільки реалізація людського капіталу можлива лише завдяки трудовій діяльності його носія та залежить від його особистих мотивів;
- більший ступінь контролю над використанням з боку людини, оскільки людський капітал неможливо реалізувати без участі його власника (відповідно людський капітал неможливо відобразити в балансі фірми).

Підхід до трактування людини з її спроможностями, навичками, здатностями тощо як до капіталу протягом останніх років доказав свою життєздатність та ефективність. Використання науково обґрунтованих принципів формування та розвитку людського капіталу дозволили багатьом країнам досягти значних успіхів у соціально-економічній сфері. Застосування розроблених теоретиками людського капіталу методичних підходів із дослідження особливостей людського капіталу, визначення його складу, форм, компонентів надало можливості компаніям та державним установам забезпечити якісну основу управління людськими ресурсами на мікрорівні. Однак, окремі аспекти проблематики людського капіталу потребують подальшого розвитку, зокрема, до таких питань відносяться: вивчення інституціональних основ управління людським капіталом в напрямку визначення складу й ефективності інститутів його формування; розширення методології дослідження людського капіталу за рахунок використання інструментарію неінституціоналізму та теорії добробуту для більш повного аналізу неекономічних чинників віддачі вкладень у людину. У цьому, на наш погляд, полягають перспективи подальшого наукового пошуку в цій сфері.

Література

1. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит. – М.: Наука, 1992. – 572 с.
2. Маршалл А. Принципы экономической науки. Т. I. / А. Маршалл; пер. с англ.. – М.: Прогресс, 1984. – 416 с.
3. Маркс К. Заработная плата, цена и прибыль. Наемный труд и капитал / К. Маркс. – М.: Политиздат, 1990. – 110 с.
4. Струмилин С.Г. Проблемы экономики труда / С.Г. Струмилин. – М.: Государственное издательство политической литературы, 1957. – 736 с.
5. Блауг М. Методология экономической науки / М. Блауг– М.: НП «Журнал Вопросы экономики», 2004. – 416 с.

6. Swanson, Richard A., & Holton, Elwood F., III. Foundations of Human Resource Development. San Francisco: Berrett-Koehler. – 2001. – 438 p.
7. Критский М. М. Человеческий капитал / М. М. Критский. – Ленинград : Изд. Ленинградского университета, 1991. – 120 с.
8. Капелюшников Р. И. Экономический подход Гэри Беккера к человеческому поведению / Р. И. Капелюшников // США: экономика, политика, идеология. – М. : Наука, 1993. – №11 (287). – С. 17 – 32.
9. Дятлов С. А. Основы теории человеческого капитала / С. А. Дятлов. – СПб. : Изд. СПбУЭФ, 1994. – 160 с.
10. Коротков Э. М. Концепция менеджмента / Э. М. Коротков. – М. : ДеКА, 1997. – 304 с.
11. Нуреев Р. Теории развития: новые модели экономического роста (вклад человеческого капитала) / Р. Нуреев // Вопросы экономики. – 2000. – № 9. – С. 136–157.
12. Бендиков М. А. Интеллектуальный капитал развивающейся фирмы: проблемы идентификации и измерения / М. А. Бендиков, Е. В. Джамай // Менеджмент в России и за рубежом. – 2001. – № 4. – С. 3–24.
13. Генкин Б. М. Экономика и социология труда : учебник для вузов / Б. М. Генкин. – 3-е изд. – М. : НОРМА, 2001. – 448 с.
14. Грیشнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Грیشнова. – К. : Знання, КОО, 2001. – 254 с.
15. Интеллектуальный капитал – стратегический потенциал организации : учебн. пособ. / под ред. Гапоненко А. Л., Орловой Т. М. – М. : Издательский Дом “Социальные отношения”, 2003. – 184 с.
16. Щетинин В. Человеческий и вещественный капитал: общность и различие / В. Щетинин // МЭиМО. – 2003. – № 8. – С. 55–61.
17. Головінов О. М. Людський капітал у системі виробничих відносин : монографія / О. М. Головінов. – Донецьк : ДонДУЕТ, 2004. – 161 с.
18. Близнюк В. В. Людський капітал як фактор економічного розвитку / В. В. Близнюк // Економіка і прогнозування. – 2005. – № 2. – С. 64–78.
19. Бутнік-Сіверський О. Евристика в інтелектуальній економіці або формування інноваційного підприємництва / О. Бутнік-Сіверський // Інтелектуальна власність. – 2005. – № 8. – С. 29–34.
20. Капелюшников Р. И. Человеческий капитал России: эволюция и структурные особенности / Р. И. Капелюшников // Вестник общественного мнения: Данные. Анализ. Дискуссии. – 2005. – № 4 (78). – С. 46–54.
21. Сухинин И. В. Человеческий капитал и общество / И. В. Сухинин // Введение в институциональную экономику : учебн. пособ./ под ред. Львова Д. С. – М. : Экономика, 2005. – С. 529 – 603.
22. Климко С. Г. Людський капітал: світовий досвід і Україна / С. Г. Климко, В. М. Пригода, В. О. Сизоненко. – К. : Основа, 2006. – 224 с.
23. Антонюк В. П. Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку : монографія / В. П. Антонюк. – Донецьк : Інститут економіки промисловості, 2007. – 348 с.
24. Михайлова Л. І. Людський капітал : формування та розвиток в сільських регіонах : монографія / Л. І. Михайлова. – К. : Центр учбової літератури, 2008. – 388 с.
25. Заяць Т. А. Людський капітал: теоретико-методологічні засади формування і розвитку / Т. А. Заяць // Людський капітал України : стан, проблеми, перспективи відтворення : монографія : у 2 ч. - К. : КНУБА, 2009. – Ч. 1. – С. 34 – 49.
26. Гальків Л. І. Втрати людського капіталу : теорія й методологія дослідження та діагностика : монографія / Гальків Л. І. - Львів : ЛКА, 2010. - 232 с.
27. Ярошенко Е. В. Использование оценки человеческого фактора при прогнозировании потребностей отраслей экономики в рабочей силе / Е. В. Ярошенко // Экономические науки. – 2010. – Т. 64. – № 3. – С. 241–244.
28. Хромов М. І. Імперативи розвитку людського капіталу : монографія / М. І. Хромов. - Донецьк : НОУЛДЖ, 2011. - 326 с.

Рецензент докт. екон. наук, професор Л.О. Українська

338.24

*Томілін О.О., к.с.-г.н., доцент,
ПВНЗ «Європейський університет»*

НАУКОВІ ОСНОВИ СТАНОВЛЕННЯ ТА РОЗВИТКУ МІЖГАЛУЗЕВИХ ВІДНОСИН В АГРАРНІЙ СФЕРІ ЕКОНОМІКИ

З розвитком економіки в сучасних умовах ускладнилися соціально-економічні відносини в агропромисловому комплексі, зросла залежність одних галузей від інших. Сьогодні проблеми розвитку та формування міжгалузевих відносин надзвичайно актуальні. Розвиток агропромислового комплексу вимагає удосконалення методології дослідження міжгалузевих відносин: від теоретичної