ISSN 1993-3509 online
ЭКОНОМИКА СТРОИТЕЛЬСТВА И ГОРОДСКОГО ХОЗЯЙСТВА
ЕКОНОМІКА БУДІВНИЦТВА І МІСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА
ECONOMICS OF CIVIL ENGINEERING AND MUNICIPAL ECONOMY
2022, ТОМ 18, НОМЕР 3, 155–164
EDN: WLETUC
УДК 331.1

СИСТЕМАТИЗАЦИЯ ПОНЯТИЙ, ФОРМИРУЮЩИХ КАТЕГОРИЮ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Л. В. Ганич
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»,
24, ул. Университетская, г. Донецк, 283001.
E-mail: lud.ganich@yandex.ru

Получена 02 сентября 2022; принята 23 сентября 2022.

Аннотация. В статье рассматривается процесс преобразования человеческого потенциала в человеческий капитал, что позволяет увязать такие значимые категории, как человеческие ресурсы, человеческий потенциал, трудовой потенциал, творческий потенциал, кадровый потенциал, человеческий капитал, в единую систему понятий с целью определения приоритетов формирования и развития человеческого капитала в условиях развития экономики. Человеческий капитал представлен в виде сочетания всех элементов, т. е. как единая структур. Дана авторская трактовка экономической сущности категории «человеческий капитал». Проанализированы ключевые свойства и факторы воспроизводства человеческого капитала. Формирование человеком соответствующих свойств и качеств, согласно теории человеческого капитала, является результатом соответствующих инвестиций. Автором разработаны направления инвестиций в формирование и развитие человеческого капитала. Инвестиционный подход к определению человеческого капитала подчеркивает факт накопления определенных способностей и качеств в результате инвестиций в человека или человеческую активность в разных формах.

Ключевые слова: человеческие ресурсы, человеческий потенциал, трудовой потенциал, творческий потенциал, кадровый потенциал, человеческий капитал.

СИСТЕМАТИЗАЦІЯ ПОНЯТЬ, ЩО ФОРМУЮТЬ КАТЕГОРІЮ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

Л. В. Ганіч
ДОУ ВПО «Донецький національний університет»,
24, вул. Університетська, м. Донецьк, 283001.
E-mail: lud.ganich@yandex.ru

Отримана 02 вересня 2022; прийнята 23 вересня 2022.

Анотація. У статті розглядається процесс перетворення людського потенціалу в людський капітал, що дозволяє пов'язати такі значущі категорії, як людські ресурси, людський потенціал, трудовий потенціал, творчий потенціал, кадровий потенціал, людський капітал, в єдину систему понять з метою визначення пріоритетів формування і розвитку людського капіталу в умовах розвитку економіки. Людський капітал представлено у вигляді поєднання всіх елементів, тобто як єдину структуру. Дано авторське трактування економічної сутності категорії «людський капітал». Проаналізовано ключові властивості та фактории відтворення людського капіталу. Формування людиною відповідних властивостей і якостей, відповідно до теорії людського капіталу, є результатом відповідних інвестицій. Автором розроблено напрями інвестицій у формування та розвиток людського капіталу. Інвестиційний підхід до визначення людського капіталу підкреслює факт накопичення певних здібностей і якостей в результаті інвестицій в людину або людську активність в різних формах.

Ключові слова: людські ресурси, людський потенціал, трудовий потенціал, творчий потенціал, кадровий потенціал, людський капітал.

SYSTEMATIZATION OF CONCEPTS FORMING THE CATEGORY OF HUMAN CAPITAL

Lyudmila Ganich
Donetsk National University,
24, Universitetskaya str., Donetsk, 286123.
E-mail: lud.ganich@yandex.ru

Received 02 September 2022; accepted 23 September 2022.

Abstract. The article discusses the transformation of human potential into human capital. In addition, it allows you to link significant categories: human resources, human potential, labor potential, creative potential, human potential, human capital into a single system of concepts in order to determine priorities for the formation and development of human capital in the conditions of economic development. Human capital is represented as a combination of all elements, i. e. as a single structure. The author's interpretation of the economic essence of the category «human capital». The key properties and factors of reproduction of human capital are analyzed. The formation of appropriate properties and qualities by a person, according to the theory of human capital, is the result of appropriate investments. The author has developed areas of investment in the formation and development of human capital. The investment approach to the definition of human capital emphasizes the fact of accumulation of certain abilities and qualities as a result of investments in a person or human activity in various forms.

Keywords: human resources, human potential, labor potential, creative potential, human potential, human capital.

Формулировка проблемы

Следует обратить внимание, что любому человеку присущи определенный уровень здоровья, воспитания, темперамент, поведенческие мотивы. Именно это формирует естественный, неотделимый от данного индивида капитал. По мере приобретения знаний и профессионального опыта человек приобретает совокупность накопленных явных и неявных способностей и возможностей, знаний, умений, опыта, культуры, профессиональных и карьерных возможностей, что можно трактовать как человеческий потенциал. Из этого следует, что понятие человеческого капитала тесно связано (включает в себя) понятие «человеческого потенциала».

Ключевым отличием между этими понятиями является то, что человеческий капитал и его состояние рассматривается с позиции экономической деятельности, тогда как человеческий потенциал – понятие, относящееся к социальным наукам – социальной психологии, социологии, педагогике и др. Человеческий потенциал преобразуется в человеческий капитал под влиянием определенных условий его формирования, развития и использования. Условия окружающей социальной среды и микроклимата в семье, в коллективе формируют саму личность, морально-нравственные ценности, интересы, внутренний мир, характер, установки, качество жизни. Уровень жизни, качество образования, медицинских услуг способствуют формированию качественного человеческого потенциала, который в разных условиях может проявляться и реализовываться личностью поразному.

Следовательно, можно сделать вывод, что человеческий потенциал обладает стратегическими свойствами и может быть рассмотрен как стратегический элемент человеческих ресурсов в виду того, что он представляет собой потен-

циальные возможности к развитию и адаптации к изменяющимся условиям. Преобразование человеческого потенциала в человеческий капитал осуществляется под влиянием целого ряда предпосылок социального, институционального, экономического, организационного, инновационного и др. видов характера. Одним из ключевых инструментов может быть мотивация к использованию своего человеческого потенциала.

Изучению вопросов, связанных с проблемой развития и формирования человеческого капитала, посвящены работы таких ученых, как: Н. Ю. Брюховецька [1], К. А. Эрфурт [2], С. Д. Валентей [3], А. А. Федотов [4], Е. А. Окунькова [5], А. А. Цыренова [6], Л. М. Борщ [7]. Научные работы перечисленных авторов имеют теоретическую ценность и практическую значимость.

Целью исследования является увязать такие значимые категории, как человеческие ресурсы, человеческий потенциал, трудовой потенциал, творческий потенциал, кадровый потенциал, в единую систему понятий, формирующих категорию человеческого капитала.

По мере развития экономической мысли в понимании сущности человеческого капитала, его содержание и структура дополнялись новыми компонентами, включая интеллект, знания, здоровье, способность к труду, уровень мотивации, профессиональную мобильность, качество жизни, нравственные ценности и т. д. В данном контексте интересным является подход, представленный в исследовании российских ученых О. В. Лосевой и Н. М. Абдикеева [1], которые в результате обобщения взглядов отечественных и зарубежных ученых относительно структуры человеческого капитала, предложили подход к формированию компонентов человеческого капитала, предполагающий объединение составляющих человеческого капитала в процессе его воспроизводства, формирования и развития (табл. 1).

В рамках данного исследования предлагается врожденные характеристики и здоровье человека рассматривать как естественный капитал, а компоненты профессионального-личностного и интеллектуального капиталов (табл. 1) исследовать в единстве как *интеллектуальный капитал*, т. к. оба они формируются в процессе образовательной и профессиональной деятельности человека благодаря инвестициям в воспроизводство и развитие.

При определении экономической сущности категории человеческого капитала также важно определить направления инвестирования в процессы его формирования и развития. Это важно для определения сферы деятельности, в которой человеческий потенциал будет использован с максимальным эффектом, для создания условий для воплощения человеческого потенциала в экономической деятельности на всех уровнях. При этом будем исходить из того, что инвестиции необходимы в формирование капитала здоровья, в создание человеческого капитала (на уровне индивида, организации), его поддержание на необходимом уровне и раз-

Таблица 1 – Объединенный подход к формированию компонентов человеческого капитала

Воспроизводство, формирование и развитие человеческого капитала	Компоненты человеческого капитала
1. Воспроизводство и формирование человека как биологического индивида	Физиологический капитал (капитал здоровья)
2. Воспроизводство, формирование и развитие человека как социально адаптированной личности	Профессионально-личностный капитал, объединяющий трудовой и культурно-нравственный капитал
3. Формирование, совершенствование, развитие и саморазвитие человека как интеллектуально-продуктивной личности	Интеллектуальный капитал (в том числе инновационный потенциал, включающий способности индивида генерировать знания, воспринимать новое и легко адаптироваться к изменениям)

Источник: [1]

витие в соответствии с современными тенденциями экономического развития (рис. 1).

К. А. Эрфурт отмечает, что «...вопрос о распределении (доле) инвестиций по направлениям не определен чётко, что объясняется стремлением как носителя человеческого капитала, так и инвестора «вкладывать» капитал в те направления, где отдача для каждого из них выше. Так, каждый стремится к увеличению своего благосостояния. Выбор направлений участниками инвестиционного процесса не всегда совпадает» [2].

Согласно исследованиям Г. Боуэна [3], приобретенные в процессе жизнедеятельности характеристики человека могут быть определены в качестве капитала только в случае привлечения их в производство. Для повышения эффективности использования человеческих знаний, навыков, умений, профессионального опыта необходимо их целенаправленное развитие не только на уровне общества, но и за счет отдельных предприятий и организаций.

Наиболее полный спектр элементов человеческого капитала представлен в исследовании [4]. Авторы подчеркивают, что все эти элементы **трудового** и **творческого потенциала**:

– знания (общие и специфические);
– образование (общее и профессиональное);
– навыки и умения, в т.ч. общечеловеческие, и производственные;
– опыт и компетентность;
– мотивации и мотивы деятельности;
– здоровье (морально-психологическое и физическое);
– личные качества, прирожденные, развитые или приобретенные – способности: *физические* (скорость, ловкость, сила, гибкость, выносливость и др.); *умственные* (воображение, мышление, восприятие, память и др.), *продуктивные*; *одаренность* (художественная, творческая, социальная, интеллектуальная или академическая); двигательная или психомоторная, духовная, практическая и др.; *личные черты* (целеустремленность, настойчивость, решительность, инициативность, выдержка и др.); *атрибутивные свойства и характеристики* (свобода, творчество, интуиция и др.); *прирожденные способ-*

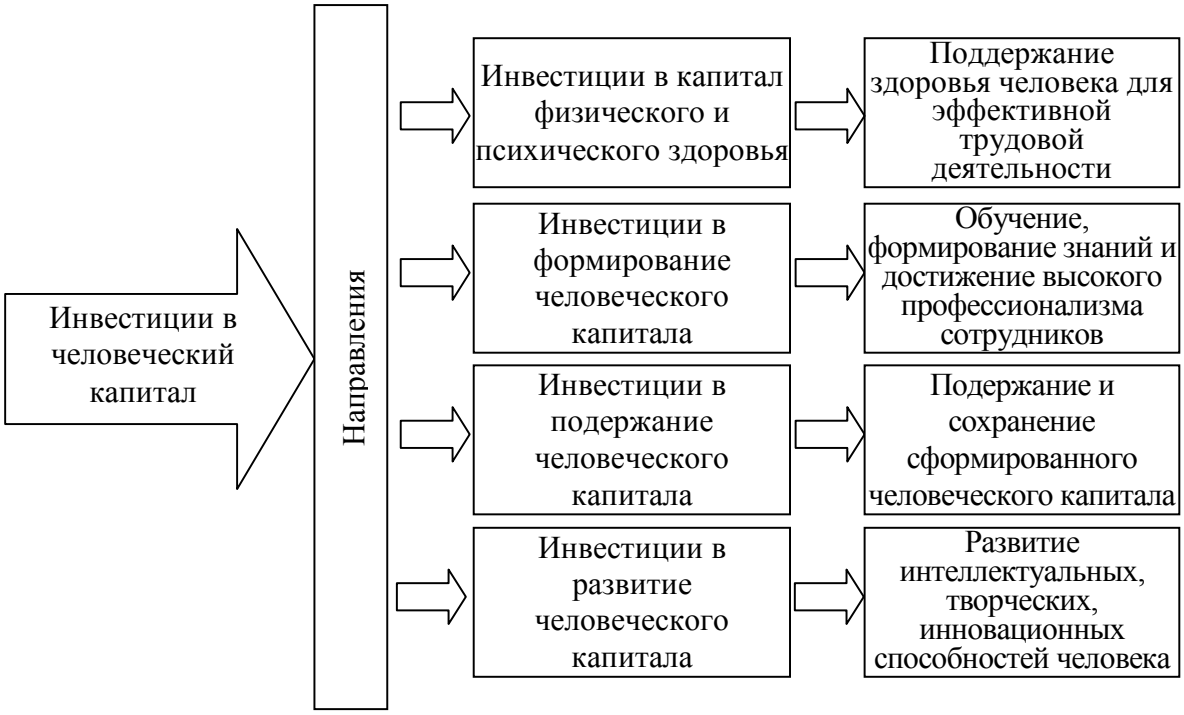

Рисунок 1 – Направления инвестиций в формирование и развитие человеческого капитала.
Разработано автором.

ности (умственные и специальные, учебные и творческие, математические, конструкторско-технические, музыкальные, литературные, физические и др.);
– мировоззрение – убеждения, представления, вероисповедание;
– культура – моральные ценности, культура труда;
– социальные связи, функциональные роли и формы [4, с. 22–24].

Такое распределение дает основания для дальнейшей идентификации составляющих человеческого капитала как объектов развития путем соответствующего инвестирования в человека для предобразования человеческого потенциала в человеческий капитал. При этом следует учитывать существующие прямые и обратные связи между врожденными, приобретенными и развитыми в процессе жизнедеятельности, обучения и профессиональной деятельности характеристиками, свойствами и качествами. Кроме того, позволяет увязать значимые категории: *человеческие ресурсы*, *человеческий потенциал*, *трудовой потенциал*, *творческий потенциал*, *кадровый потенциал*, *человеческий капитал* – в единую систему понятий с целью определения приоритетов формирования и развития человеческого капитала в условиях цифровизации экономики (рис. 2).

Как можно заметить, все категории «человеческий капитал», «человеческие ресурсы», «человеческий потенциал», «трудовой потенциал», «творческий потенциал», «кадровый потенциал» тесно связаны друг с другом. *Человеческие ресурсы* – качественная синтетическая характеристика, характеризующая трудоспособное население, которое является материальной основой человеческого потенциала. *Человеческий потенциал* характеризует все врожденные способности и качества любого человека.

Трудовой потенциал представляет совокупность всех врожденных способностей (человеческий потенциал) и приобретенных знаний и навыков. *Творческий потенциал* включает человеческий и трудовой и представлен способностью к творческому мышлению, созданию новых знаний, генерации идей. В кадровом потенциале воплощены все перечисленные виды потенциалов, использование которых непосредственно в производственно-экономической деятельности обеспечивает достижение целей развития предприятий и организаций. *Человеческий капитал* обобщает в своем составе все эти понятия. Ключевое отличие состоит в том, он имеет свойство накапливаться, развиваться и, в случае инвестиций в его развитие, приносить доход как его носителю (индивиду), так и организации, государству.

Человеческий капитал можно представить в виде сочетания всех элементов, т. е. как структуру. Большинство ученых структуру человеческого капитала формирует на основе затратного принципа, подразумевая многообразие видов инвестиций в него. Несмотря на неоднозначность мнений в определении экономической сущности категории человеческого капитала, большинство ученых склонны считать, что преобладающая часть человеческого капитала формируется в системе формального образования. Проведенный анализ позволяет сделать вывод, что ***предметом исследования в теории человеческого капитала*** являются способности, навыки и умения человека – врожденные и приобретенные, качество этих способностей и степень их возможной отдачи при использовании в деятельности на благо самого человека и общества в целом. Именно поэтому можно считать, что человеческий капитал создается за счет инвестиций в повышение уровня и качества жизни населения в интеллектуальной деятельности, в т. ч. в образование, здравоохранение, знания (наука), способность предприятий и организаций к информационному обеспечению труда, безопасность граждан и бизнеса и экономическую свободу, а также культуру, искусство и другие составляющие [7].

Таким образом, с учетом вышеизложенного, предлагается уточненная авторская трактовка экономической сущности категории «человеческий капитал». Под **человеческим капиталом** будем понимать сформированный и развитый вследствие инвестиций синтез естественного (совокупность врожденных характеристик человека – здоровье, талант, способности, внутренний мир, темперамент, харизма) и интеллектуального (профессиональные знания, творческие способности и навыки, образование, квалификация, общая информированности, коммуникации, способность к инновациям, практика и коммуникации) капиталов,

Рисунок 2 – Систематизация понятий, формирующих категорию человеческого капитала.
Разработано автором на основе [2; 5; 6; 7].

которые используются на всех уровнях в экономической деятельности для получения как личного дохода человека, так и для формирования добавленной стоимости на уровне организаций и предприятий, что обеспечивает экономический рост государства, способствуя повышению качества и уровня жизни его граждан, благодаря чему достигается общий синергетический эффект развития общества в современных условиях.

К ***ключевым свойствам человеческого капитала*** целесообразно, на наш взгляд, отнести следующие:

– его формирование осуществляется на основе реальных (материальных, временных, духовных) затрат;
– он неотделим от личности, поэтому права на него не могут быть переданы;
– затраты на увеличение человеческого капитала связаны с уменьшением свободного времени, т. е. утратой одного из важнейших благ для человека;
– на современном уровне знаний не может быть точно измерен и оценен;
– мера и доля использования контролируются самим субъектом в зависимости от его мотивации, мировоззрения и культуры;
– результат использования может иметь многогранный эффект: экономический, психологический, социальный, мировоззренческий, политический, кумулятивный;
– способен накапливаться;
– его увеличение может способствовать росту производительности и качественному изменению труда;

– подвержен физическому износу вследствие несовершенства памяти, старения человеческого организма, смерти.

Формирование, накопление, реализация, распределение, воспроизводство и развитие человеческого капитала в любых сложных социально-экономических системах (предприятие, регион, отрасль, государство) является в современных условиях основой развития ***творческого потенциала***, т. е. основой инновационных преобразований, фактором инновационного развития.

А. А. Цыренова подчеркивает, что процесс воспроизводства человеческого капитала происходит в рамках и под влиянием формальных и неформальных социально-экономических институтов: государства, региона, негосударственных общественных фондов и организаций, рынков, отдельных фирм, домохозяйств (семьи) в условиях адекватной времени институциональной среды, которая значительным образом накладывает отпечаток на специфику процесса и качество человеческого капитала. На первоначальном этапе человеческий капитал формируется в семье, где часть семейного бюджета направляется на воспитание, образование и поддержание здоровья детей, выполняется рекреационная функция, функция социализации, что способствуют эффективному использованию и реализации человеческого капитала на рынке труда. В создании активов человеческого капитала весомую роль играют отдельные фирмы, производственные структуры, которые активно формируют человеческий капитал путем инвестиций в повышение квалификации и приобретение трудовых навыков, но они инвестируют до тех пор, пока это приносит доход. Организации напрямую заинтересованы в трудовой отдаче своих сотрудников, повышении производительности труда, сокращении потерь рабочего времени и др. При формировании человеческого капитала ключевую роль также играет государство, в особенности в сфере образования и здравоохранения, в процессе форомирования институциональной среды, способствующей накоплению и развитию человеческого капитала [8, с. 23].

В работе [9] человеческий капитал рассматривается как система экономических отношений, выраженных через систему хозяйственной деятельности, в результате функционирования которой формируются репродуцирующие производительные свойства человеческого капитала. Авторы подчеркивают, что в этом состоит целостный подход к исследованию его сущности, в соответствии с которым человеческий капитал рассматривается как персонифицированная определенность экономических отношений для накопления на протяжении жизни профессиональных качеств, способов использования технологий в производственной сфере с целью повышения эффективности труда и получения достойного вознаграждение за этот труд. Императив целостного подхода к исследованию человеческого капитала заложен в процессах его формирования и воспроизводства. Развитие и накопление человеческого капитала проявляется как двусторонний процесс, который зависит от субъекта труда, обладателя человеческого потенциала. С другой стороны, от направленности и условий рыночных агентов это происходит в сфере создания условий воспроизводства (табл. 2).

Выводы

Задачи формирования и обеспечения воспроизводства и развития человеческого капитала приобретают особую значимость в условиях цифровой экономика, в которой человеческий капитал становится ключевым ресурсом и фактором экономического развития. В связи с этим существует острая целесообразность дополнительного углубленного исследования экономической сущности данной категории. Это объясняется тем, что при внедрении информационных и цифровых технологий XXI ст. ведущим видом деятельности является производство и коммерциализация инноваций, которая способна обеспечивать как предприятиям, так и государствам возможность технологического прорыва и предполагает массовое применение интеллекта людей, обладающих способностями генерировать новые знания, активно внедрять и использовать прорывные технологии, а также разрабатывать собственные, а не заимствованные объекты интеллектуальной собственности, применяемые в создании наукоемкой и высокотехнологичной продукции, конкурентоспособной на мировом рынке. Следовательно,

информация и знания, воплощенные в производство посредством инноваций, становятся в организациях определяющими ресурсами, так же как на рынке труда становятся востребованными больше сотрудники, занятые преимущественно творческим трудом. При этом основным условием расширенного воспроизводства человеческого капитала является его накопление и совершенствование, что в условиях цифровой экономики возможно только в случае участия носителей капитала в инновационной деятельности, которая связана с появлением и применением новых знаний, новых технологий, новых факторов производства.

В условиях цифровой экономики для обеспечения эффективного воспроизводства человеческого капитала необходимо решение таких проблем:

– повышение фундаментальности образования, его опережающего характера с целью формирования готовности к радикальным переменам образа жизни и трудовой деятельности. Для этого необходимо изменить содержание образования, уровень подготовки и переподготовки кадров, ориентацию не на формальный подход к развитию профессиональных компетенций будущих специалистов, а на повышение креативности, творческой направленности профессионального образования, готовности нового поколения осуществлять базовые и улучшающие инновации во всех сферах своей деятельности;
– формирование системы непрерывного образования, охватывающего весь период жизненного цикла человека и предоставляющего возможность совершенствовать свой про-

Таблица 2 – Факторы воспроизводства человеческого капитала

Факторы, определяющие фазы накопления человеческого капитала	Факторы влияния на формирование человеческого капитала
Получение среднего образования Получение высшего образования Качество системы образования Применение знаний и технологий Качественная системность во всем Доступность программного обеспечения Степень приобретения практических навыков Активная позиция в жизни Коммуникабельность Заинтересованность в карьерном росте Мотивации Присутствие общей культуры Идейное воспитание личности Приобретение трудовых навыков Наличие социальных и профессиональных качеств и компетенций Моральная ответственность и качество	Доступность к новым технологиям Инвестиции в человеческий капитал Защита интеллектуальной собственности Этическое поведение работодателей Уровень развития технологий Уровень развития общества Направленность мотиваций в экономической и общественной деятельности Уровень развития психофизических природных качеств Эмоциональная устойчивость Физические и интеллектуальные природные задатки Креативные свойства ума Ловкость, темперамент Целеустремленность Мировоззренческая научная философия Самоутверждение и самореализация
Факторы, определяющие фазу потребления	Факторы, определяющие фазу потребления
Инновации Способность к инновационному мышлению Уровень научных учреждений Расходы компаний на инновации Наличие высокообразованной элиты Патенты Государственные закупки передовых технологий Уровень развития технологии	Контрактная система труда Эффективное налогообложение Профессиональное управление Приоритетность оставлять за талантами Привлечение профессионалов Равноправные отношений к женщинам и мужчинам Социальные Этические Консенсуальные

Источник: [10].

фессиональный потенциал и готовность к трудовой деятельности в новых социально-экономических и технологических условиях;
– гуманизация образования и всех социальных сфер общества с целью адаптации человека к радикальным переменам, происходящим в обществе в условиях перехода от индустриальной к интегральной, гуманистической неосферной мировой цивилизации, основанной на технологиях искусственного интеллекта, формировании мировоззрения, созданного на диалоге и партнерстве цивилизаций и государств, социальных слоев и поколений [10].

Активное развитие цифровой экономики приведет к интеллектуализации труда, значимости креативных качеств сотрудников, росту доли занятых в сфере услуг и развитию новых форм занятости, основанных на дистанционных технологиях. Эти процессы постепенно приводят к вытеснению человека из самого производства. В этой связи все более актуальной проблемой становятся инвестиции в воспроизводство и развитие человеческого капитала на протяжении всей активной деятельности человека. Современное общество создает условия, когда требования к работнику возрастают и постоянно меняются, гибкость занятости возрастает.

Литература

1. Лосева, О. В. Концепция человеческого интеллектуального капитала в условиях цифровизации экономики / О. В. Лосева, Н. М. Абдикеев. – Текст : непосредственный // Экономика. Налоги. Право. – 2021. – № 14(2). – С. 72–83.
2. Эрфурт, К. А. Особенности инвестирования в человеческий капитал и их отражение в кадровой политике предприятия / К. А. Эрфурт. – Текст : непосредственный // Менеджмент в России и за рубежом. – 2009. – № 3. – С. 132–139.
3. Bowen, H. R. Investment in learning. The individual and social value of American higher education / H. R. Bowen. – London : The Johns Hopcins Press Ltd., 1997. – 512 p. – Текст : непосредственный.
4. Брюховецька, Н. Ю. Оцінювання людського капіталу та доданої вартості підприємств: теорія та практика : монографія / Н. Ю. Брюховецька, Л. В. Іваненко. – Київ : НАН України, Інститут економіки промисловості, 2020. – 184 с. – Текст : непосредственный.
5. Валентей, С. Д. Человеческий потенциал: новые измерители и новые ориентиры / С. Д. Валентей, Л. И. Нестеров. – Текст : непосредственный // Вопросы экономики. – 1999. – № 2. – С. 56–60.
6. Федотов, А. А. Человеческий потенциал и человеческий капитал: сущность и отличие понятий. – Текст : непосредственный // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2021. – № 7(77). – С. 148–155.
7. Окунькова, Е. А. Человеческий капитал инновационной экономики: сущность, содержание, структура / Е. А. Окунькова, Е. В. Харченко. – Текст : непосредственный // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. – 2020. – № 5. – С. 240–248.
8. Цыренова, А. А. Развитие человеческого капитала в условиях трансформации институциональной

References

1. Loseva, O. V.; Abdikeev, N. M. The concept of human intellectual capital in the conditions of digitalization of the economy. – Text : direct. – In: *Economy. Taxes. The right*. – 2021. – № 14(2). – P. 72–83. (in Russian)
2. Erfurt, K. A. Features of investing in human capital and their reflection in the personnel policy of the enterprise. – Text : direct. – In: *Management in Russia and abroad*. – 2009. – № 3. – P. 132–139. (in Russian)
3. Bowen, H. R. Investment in learning. The individual and social value of American higher education. – London : The Johns Hopcins Press Ltd., 1997. – 512 p. – Text : direct.
4. Bryukhovetska, N. Y.; Ivanenko, L. V. Evaluation of human capital and added value of enterprises: theory and practice : monograph. – Kiev : NAS of Ukraine, Institute of Industrial Economics, 2020. – 184 p. – Text : direct. (in Ukrainian)
5. Valentey, S. D.; Nesterov, L.I. Human potential: new meters and new landmarks. – Text : direct // Economic issues. – 1999. – № 2. – P. 56–60. (in Russian)
6. Fedotov, A. A. Human potential and human capital: the essence and difference of concepts. – Text : direct. – In: *Economics and Business: theory and practice*. – 2021. – № 7(77). – P. 148–155. (in Russian)
7. Okunkova, E. A.; Kharchenko, E. V. Human capital of innovative economy: essence, content, structure. – Text : direct. In: *Bulletin of the Kursk State Agricultural Academy*. – 2020. – № 5. – P. 240–248. (in Russian)
8. Tsyrenova, A. A. Development of human capital in the conditions of transformation of the institutional environment : monograph. – Ulan-Ude : East Siberian State University of Technology and Management, 2006. – 88 p. – Text : direct. (in Russian)

среды : монография / А. А. Цыренова. – Улан-Удэ : Восточно-Сибирский государственный университет технологий и управления, 2006. – 88 с. – Текст : непосредственный.
9. Борщ, Л. М. Методология развития человеческого капитала с позиций цифровой экономики / Л. М. Борщ, А. Р. Жарова. – Текст : непосредственный // Креативная экономика. – 2019. – Том 13, № 11. – С. 2141–2158.
10. Гражданкина, Л. Ю. Особенности воспроизводства человеческого капитала в условиях инновационного развития современного российского общества / Л. Ю. Гражданкина, В. В. Горбунова. – Текст : непосредственный // Фундаментальные исследования. – 2019. – № 7. – С. 42–46.

9. Borsch, L. M.; Zharova, A. R. Methodology of human capital development from the standpoint of the digital economy. – Text : direct. – In: *Creative Economy.* – 2019. – Volume 13, № 11. – P. 2141–2158. (in Russian)
10. Grazhdankina, L. Yu.; Gorbunova, V. V. Features of reproduction of human capital in the conditions of innovative development of modern Russian society. – Text : direct. – In: *Fundamental research.* – 2019. – № 7. – P. 42–46. (in Russian)

Ганич Людмила Васильевна – кандидат экономических наук, доцент кафедры управления персоналом и экономики труда ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет». Научные интересы: формирование и развитие человеческого капитала.

Ганіч Людмила Василівна – кандидат економічних наук, доцент кафедри управління персоналом і економіки праці ДОУ ВПО «Донецький національний університет». Наукові інтереси: формування та розвиток людського капіталу.

Ganich Lyudmila – PhD in Economics, Associate Professor of the Department of Personnel Management and Labor Economics, Donetsk National University. Scientific interests: shaping the development of human capital.