

УДК 331.101.262

Коломієць В. М., кандидат економічних наук, доцент, докторант кафедри «Фінанси та економічна безпека», Дніпропетровський національний університет залізничного транспорту ім. академіка В. Лазаряна, м. Дніпро, Україна

КОМПОНЕНТИ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

Розглянуто людський капітал як основу соціального, економічного, політичного розвитку національної економіки. Виокремлено компоненти людського капіталу, які вважаємо стратегічним підґрунтям для розвитку людського капіталу. Вони стають підставою для визначення основних напрямів інвестицій в людський капітал.

Психологічний стан як базова компонента втілюється в якості психологічного капіталу та фізичного капіталу людини. Соціальний капітал вважається ґрунтовним чинником успішної соціальної інтеграції та адаптації особистості в соціум. Зміни в соціальному житті соціуму ініціюють нову його якість, яку доцільно визначити як «соціум-капітал». В площині соціального капіталу формується політичний капітал. На верхівці та перетину творчого, інтелектуального, культурного капіталів формується креативний капітал, що реалізується у вигляді продуктів інтелектуальної власності.

Психологічний капітал визнано найбільш необхідним для формування людського капіталу чинником. На істотному психологічному та фізичному капіталі ґрунтується освітній капітал. Така складова людського капіталу, як творчий капітал, виступає невід'ємним фактором науково-технічного прогресу та науково-технічної революції. Необмеженість знань, вільне володіння інформаційним простором, професійні навички стають інструментарієм для створення інтелектуального капіталу. Підставою для високоморального розвитку людського капіталу служить культурний капітал. Розвиток вищеозначених компонент людського капіталу неможливий без наявності комунікативного капіталу, який виступає джерелом формування психологічних та соціальних характеристик індивідуума. Заснований на всіх без виключення компонентах людського капіталу професіоналізм формується у вигляді професійного капіталу.

Гармонійне поєднання вищеозначених компонентів людського капіталу національної економіки формує елітний конкурентоспроможний потенціал держави, здатний продукувати високоякісний валовий національний продукт.

Ключові слова: комунікативний капітал, креативний капітал, людський капітал, професійний капітал, соціум-капітал, творчий капітал.

Коломиєць В. Н., кандидат экономических наук, доцент, докторант кафедры «Финансы и экономическая безопасность», Днепропетровский национальный университет железнодорожного транспорта им. академика В. Лазаряна, г. Днепр, Украина

КОМПОНЕНТЫ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ

Рассмотрен человеческий капитал как основа социального, экономического, политического развития национальной экономики. Выделены компоненты человеческого капитала, которые являются стратегической основой для развития человеческого капитала. Они необходимы для определения основных направлений инвестиций в человеческий капитал.

Психофизиологическое состояние как базовая компонента воплощается в качестве психологического капитала и физического капитала человека. Социальный капитал считается основным фактором успешной социальной интеграции и адаптации личности в социум. Изменения в социальной жизни социума иницируют новое его состояние, которое целесообразно определить как «социум-капитал». В плоскости социального капитала формируется политический капитал. На пересечении творческого, интеллектуального, культурного капиталов формируется креативный капитал, он реализуется в виде продуктов интеллектуальной собственности.

Психологический капитал признано наиболее необходимым для формирования человеческого капитала фактором. На существенном психологическом и физическом капитале основывается образовательный капитал. Такая составляющая человеческого капитала, как творческий капитал, выступает неотъемлемым фактором научно-технического прогресса и научно-технической революции. Широта знаний, свободное владение информацией, профессиональные навыки становятся инструментарием для создания интеллектуального капитала. Основанием для высококонтрастного развития человеческого капитала служит культурный капитал. Развитие вышеуказанных компонент человеческого капитала невозможно без наличия коммуникативного капитала, который выступает источником формирования психологических и социальных характеристик индивидуума. Основанный на всех без исключения компонентах человеческого капитала профессионализм формируется в виде профессионального капитала.

Гармоничное сочетание вышеуказанных компонент человеческого капитала национальной экономики формирует элитный конкурентоспособный потенциал государства, способный производить высококачественный валовой национальный продукт.

Ключевые слова: коммуникативный капитал, креативный капитал, человеческий капитал, профессиональный капитал, социум-капитал, творческий капитал.

Kolomiets Viktoriia, Ph.D., doctoral student, Dnipropetrovsk National University of Railway Transport named after Academician V. Lazaryan, Dnipro, Ukraine

COMPONENTS OF THE HUMAN CAPITAL OF THE NATIONAL ECONOMY

Introduction. *Human capital becomes a reliable basis for social, economic, political development of the national economy. It is on its level that the position of the state depends on all world markets and the welfare of citizens.*

Purpose. *The purpose of the study was to determine the components of the human capital of the national economy for the development of the main areas of investment in human capital.*

Results. *Psychophysiological state as a basic component is embodied as the psychological capital and physical capital of a person. Social capital is considered as the main factor of successful social integration and personal adaptation into society. Changes in the social life of the society initiate a new state of it, which is expedient to define as "society-capital".*

Political capital is formed in the plane of social capital. Creative capital is formed at the intersection of originative, intellectual, cultural capital. It is realized in the form of intellectual property products. Psychological capital is recognized as the most necessary factor for the formation of human capital.

Psychological capital is recognized as the most necessary factor for the formation of human capital. On the basis of substantial psychological and physical capital, educational capital is based. This component of human capital, as originative capital, is an indispensable factor in scientific and technological progress and the scientific and technological revolution. The breadth of knowledge, free knowledge of information, professional skills become tools for creating intellectual capital. The basis for the high moral development of human capital is the cultural capital. The development of the abovementioned components of human capital is impossible without the presence of communicative capital, which is the source of the formation of the psychological and social characteristics of the individual. Based on all components of human capital, without exception, professionalism is formed in the form of professional capital.

Conclusions. *The components of human capital have been singled out, which are the strategic basis for the development of human capital. They are necessary for determining the main directions of investment in human capital. A harmonious combination of the abovementioned components of the human capital of the national economy forms an elite competitive potential of the state, capable of producing a high-quality gross national product.*

Keywords: *communicative capital, creative capital, human capital, professional capital, society-capital, originative capital.*

JEL Classification: E24; E00.

Постановка проблеми. Людський капітал є надійним підґрунтям, базою розвитку національної економіки – соціальної, економічної, політичної. Саме від людського капіталу залежить позиція держави як на всіх видах світових ринків (політичному, економічному), так і рівень розвитку самої країни [1]. Економічний прогрес і суспільний розвиток залежать від інтелектуалізації життя населення [2].

Концепція людського капіталу вже давно використовується, але значення категорії взагалі неоднозначне або добре розуміється. Також залишаються невизначеними складники людського капіталу, його компоненти, базові складові, на яких ґрунтується людський капітал, завдяки яким він може зростати та розвиватися. Виокремлення базових компонентів формування людського капіталу вважаємо стратегічним підґрунтям для розвитку людського капіталу та, в свою чергу, підставою для визначення основних напрямів інвестицій в людський капітал.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вивченню теоретичних аспектів людського капіталу присвятили свої праці наступні вітчизняні та зарубіжні вчені: В. Антонюк,

Г. Беккер, О. Бородіна, Ф. Волков, Л. Галабова, О. Грішнова, С. Дятлова, К. Ланкестер, Е. Лібанова, Ф. Лютанс, В. Мандибурра, Р. Патнэм, Г. Прошак, О. Стефанишин, Дж. Ходжсон, А. Чухно та інші.

Формулювання цілей дослідження. Метою дослідження стало визначення компонентів людського капіталу національної економіки для розробки основних напрямів інвестицій в людський капітал.

Виклад основного матеріалу дослідження. Зміна економічної ситуації в Україні стає все більш невизначеною, і реструктуризація структур всіх секторів національної економіки матиме значний вплив на сегмент праці в цілому. Зрозуміло, що в майбутньому в даному сегменті на всіх рівнях (індивідуальному, колективному, національному) буде використовуватися певний людський капітал та вестися пошуки додаткового людського капіталу. Незважаючи на те, що в останній час підкреслюється важливість людського капіталу, виникли нові проблеми в структурі економічного та практичного трудового життя. Нові компоненти та складові

людського капіталу здійснюють новітній специфічний вплив на його використання та потребують досліджень.

Людський капітал трактується як сукупність знань, вмінь, досвіду, навичок, освіти. Якість, кількість та ступінь компетенції людського капіталу, пояснюють різну здатність їх користувачів використовувати матеріальні ресурси, такі як гроші, технології та виробниче обладнання.

Більшість з описаних вище характеристик людського капіталу вивчалися з метою розвитку знань, новаторських здібностей, навичок, освіти задля досягнення успіху в бізнесі, окремої особистості, країни. Проте в швидко мінливому діловому середовищі інформація швидко застаріває, підкреслюючи необхідність постійного розвитку, кар'єрного зростання, нового навчання. Значення розвитку персональних поглядів та розумових здібностей може бути оцінено та посилено в майбутньому по-новому, що також слід враховувати при організації та управлінні людським капіталом [4]. Людський капітал виступає реальною можливістю досягнення успіху.

Який людський капітал має важливе значення для організаційної конкурентоспроможності, визначається стратегією організації та, з іншого боку, через ринок [5]. Теорія, що базується на ресурсах, визначає, що людський капітал породжує найважливіші конкурентні переваги, які майже неможливо копіювати, змінити або замінити іншим людським капіталом. Деякі дослідники на відміну стверджують, що людський капітал не обов'язково гарантує успіх і не є таким критичним у всіх ситуаціях або у всіх сферах діяльності. Розвиток людського капіталу може не відразу з'являтися в результаті вкладень в нього, можливо, навіть навпаки. Це може бути пов'язано з тим, що дослідження рідко бувають достатньо тривалими, щоб перевірити переваги розвитку людського капіталу в цілому у повному обсязі.

Визначення компонентів людського капіталу національної економіки зумовлено

необхідністю розвитку людського капіталу. Розвиток завжди пов'язаний з значними витратами, у тому числі капітальними. Здійснення інвестицій доцільно здійснювати цілеспрямовано по окремих компонентах. В процесі інвестування потрібно визначити найбільш ефективні компоненти вкладень в людський капітал.

Безумовно, що психофізіологічний стан стає базовою компонентою формування людського капіталу, а також його утворення, розвитку. Визначимо цю компоненту як психологічний капітал та фізичний капітал людини.

Посилення фізичного капіталу людини потребує, в першу чергу, визначення рівня його стану та переліку об'єктивних статистичних показників. До їх складу можливо включити інформацію про стан охорони здоров'я в державі з метою використання її при прийнятті рішень про інвестиції в розвиток людського капіталу. Знання про причини і стан хвороби мають важливе значення для здійснення інвестицій в фізичний капітал в системі охорони здоров'я. Інформація про дієвість заходів з охорони здоров'я необхідна для державних інвестицій в систему охорони здоров'я. Для посилення фізичного капіталу людини в національній економіці потрібні статистичні показники про стан охорони здоров'я в державі, які можливо використовувати при прийнятті рішень про інвестиції в розвиток фізичного капіталу. Для забезпечення зростання національної економіки вкладення в фізичний капітал стають достатньо актуальними та необхідними в забезпеченні здорового стану нації.

Самим якісним та найпоказовішим індикатором стану здоров'я, який існує протягом тривалого часу і загальнопоширений, є смертність. В історії існує велика кількість пов'язаних з цим заходів в області охорони здоров'я.

Ряд другорядних, але не менш важливих показників стану фізичного капіталу, складається з наступних: висота і вага для дорослих і для дітей під час економічного

зростання країни, вага немовляти, індекс маси тіла, хронічні та інфекційні показники захворюваності. Наведені індикатори визначаються історично. Потрібно зауважити, що об'єктивні прямі показники якості життя та фізичного капіталу в цілому ще відсутні.

Підкреслимо, що людський капітал національної економіки уособлює в собі запас виробничих навичок, талантів, здоров'я і досвіду людини. В той же час здоров'я носіїв людського капіталу є базовою складовою. Тому розвиток людського капіталу національної економіки неможливий без прискіпливої уваги на всіх рівнях до стану охорони здоров'я населення.

Соціальний капітал вважається ґрунтовним чинником успішної соціальної інтеграції та адаптації особистості в соціум. Соціальний капітал – накопичення, що виникають в результаті суспільних відносин. Необхідною базою його виникнення та існування є наявність суспільного оточення, соціального середовища. Він поєднує норми взаємовідносин, соціальні зв'язки, навички колективних дій, базується на людській довірі, толерантності та відповідальності. Соціальний капітал вважається потужним двигуном суспільства, який в змозі вирішувати питання не підйомні для держави та виробляти «соціальні рішення». Виходячи з вищенаведеного, соціальний капітал набуває нового статусу, нових повноважень та можливостей. Зміни в соціальному житті соціуму ініціюють нову його якість, яку доцільно визначити як «соціум-капітал».

У провідних дослідженнях вже не йде мова про індивідуальність. Все розглядається на рівні акумульованого капіталу. Постійно виникають нові форми суспільного життя. Особистість може стати продуцентом нової конфігурації соціуму для інших.

Робота в задоволеному соціумі дає більш плідні результати, а також є кращою роботою для індивідуума з точки зору добробуту. Переваги соціум-капіталу різноманітні: він посилює інновації, людський капітал в цілому, зменшує оборотність працівників та

позитивно впливає на кар'єрне зростання працівників.

Високий рівень соціального капіталу також підтримує інші сфери людського капіталу. Наприклад, це сприяє розвитку знань окремих осіб та організацій шляхом створення можливостей для обміну навичками на робочому місці [6]. Соціальний капітал також впливає на захищеність з охорони праці. Що стосується безпеки праці на виробництві, то можна говорити про капітал безпеки, який також можна визначити як частину людського капіталу. Капітал безпеки включає, наприклад, здатність працівників передбачати та виявляти ризики та загрози, а також здатність реагувати на надзвичайні ситуації та діяти в них. Соціальне забезпечення, пов'язане з безпекою праці (наприклад, взаємодія з безпекою, сприяння та підтримка його на робочому місці) допомагає працівникам ділитися навичками, пов'язаними з компетентністю на роботі.

Пошук нових рішень та ідей часто вимагає взаємодії з іншими компонентами зовнішнього або внутрішнього середовища [7]. Значення соціум-капіталу специфічно тим фактом, що на робочому місці при наявності культури налаштованого співробітництва індивідуум має можливість використовувати мережі та допомагати колегам при вирішенні проблем та труднощів на роботі. Обмін інформацією між колегами має важливе значення для інновацій, тобто комерціалізації та творчості, в якому соціум-капітал позитивно впливає на продуктивність індивідуума. Чим більше працівник має змогу використовувати свої зв'язки та соціальну підтримку колег по роботі, тим більше у нього віддача від праці. Завдяки злагодженому співробітництву та взаємодії, компетентність персоналу, що працює в організації, розвивається, створюючи передумови для організаційних інновацій. Соціум-капітал також проявляється в налагодженій робочій атмосфері, що важливо для кожної окремої особистості.

У площині соціального капіталу формується політичний капітал. Він напряму пов'язаний з потенціалом суспільства і виступає місткою складовою людського капіталу. Політичний капітал базується на вірі, визнанні. Розглядається як міра довіри, доброї волі, впливовості політика в суспільстві. Політичний капітал за своєю природою вважається надбанням, а не вродженою властивістю особистості, соціуму. Він має здатність до накопичення з віком. З досвідом. Політичний капітал формується при взаємодії держави та громадянського суспільства під впливом політики.

На верхівці та перетину творчого, інтелектуального, культурного капіталів формується креативний капітал. В економічній науці його виділено окремо на початку 21 століття. Креативний капітал базується на якісному фізичному капіталі, використовує унікальні можливості індивідуума, його здатність до креативного мислення, відмінного від думок інших індивідуумів. Креативний капітал реалізується у вигляді інновацій, відкриття, винаходів, ноу-хау, інших продуктів інтелектуальної власності. Основні риси, які притаманні креативним особам, є продукування особливих ідей, нетрадиційне мислення, допитливість, бажання постійної освіти, потяг до обміну знань, прагнення до нових знань, обізнаність щодо інновацій.

Психологічний капітал, ключовими елементами якого є наполегливість, міцність, стійкість, впевненість в собі, оптимізм та сподівання було визнано найбільш необхідним для суспільного життя, для формування людського капіталу чинником. Психологічний капітал визнаний ключовим фактором та виграє центральну роль в індивідуальному успіху та благополуччі особистості, але він також відіграє певну роль у роботі організації та національній економіці [8]. Важливими характеристиками психологічного капіталу на сьогодні є зміна здатності, самопізнання, навички управління та вміння поводитися.

Психологічний капітал працівника сприяє особистому благополуччю завдяки ентузіазму, прихильності, позитивності та ініціативності, але й водночас і успіху діяльності організації. На практиці на психологічному капіталі ґрунтується мотивація індивідуума до праці, до впровадження інновацій, до розвитку унікальних можливостей людського капіталу, новаторських здібностей та до багатьох інших складових людського капіталу.

Індивідуальні ресурси, особливо психологічний капітал, пов'язані з тим, наскільки добре індивідуум оцінює свою роботу та наскільки креативно працює на своїй роботі. Індивідууми, які мають високий психологічний капітал, показують вищу продуктивність, ніж їхні колеги, з більш низьким психологічним капіталом. Рішення та дії керівників з високою оцінкою психологічного капіталу часто є більш позитивними, ніж у керівників, що мають низький рівень психологічного капіталу.

Вагомість впливу психологічного капіталу на результати діяльності на всіх рівнях не дивує. Високий психологічний капітал пов'язаний з позитивними очікуваннями від майбутнього, в яких, як вважають, робота полегшує важкі та складні ситуації [9]. Перед обличчям негарздів доцільніше шукати альтернативні способи досягнення важливих цілей. В такому випадку високий рівень психологічного капіталу допомагає чітко окреслити нові задачі для індивідуума, що має важливе значення для роботи працівника [10]. Психологічний капітал додає позитивних емоцій, які, у свою чергу, пов'язані з відносинами та навичками робочого середовища. Позитивні емоції також допомагають зосередити увагу та сконцентруватися на нових можливостях, що пропонуються навколишнім середовищем.

Персональне ставлення до праці, готовність до навчання, ентузіазм до роботи важливі для ефективності економіки. Чим більше індивідуальний вклад людського капіталу в національну економіку, тим більший суспільний ефект від вкладень в

нього. За практичними дослідженнями, ставлення до роботи, прагнення навчатися, робочий ентузіазм важливіші фактори успіху, навіть за професіоналізм та компетентність [6]. Чим більше вищеозначені фактори, тим більше ефект від їх використання та вкладень в них. Вкладення в людський капітал в період ринкового розвитку економіки вважаються новим інструментом для вимірювання соціально-економічного прогресу держави та потенціалу як благополучних країн, так і таких, що розвиваються [11].

Тому акцентування на розвитку саме психофізичної складової людського капіталу дозволить національній економіці отримати додаткові переваги для зростання. Поєднання психічного та фізичного капіталів створює основу для сталого робочого життя та продуктивності праці, для управління людським капіталом, його розвитку. Аналіз залежності зростання людського капіталу від його різних компонент є перспективним для подальших досліджень, тому що проблеми сучасного робочого життя тісно пов'язані з психосоціальним благополуччям на роботі.

На істотному психологічному та фізичному капіталі ґрунтується освітній капітал. Новий виток економіки – економіка знань, зумовлює потребу в людському капіталі з новітніми знаннями, навичками, вміннями, тобто з більш високою конкурентоспроможністю, що, в свою чергу, висуває нові вимоги до такої складової людського капіталу, як освіта [12]. Вона має величезний вплив на зростання людського капіталу. Ефективність розвитку національної економіки сучасної держави в значній мірі залежить від того, скільки коштів вона інвестувала в освіту громадян. Серед основних форм вкладень в людський капітал економістами виділяються освіта, підготовка та перепідготовка на підприємстві, підвищення рівня знань, що спричиняє збільшення обсягу освітнього капіталу у складі людського капіталу. Освіта не втрачає свого значення, але її результати є непередбаченими і тому підлягають перегляду основних підходів, плануванню.

Така складова людського капіталу, як творчий капітал, виступає необхідним та невід'ємним фактором науково-технічного прогресу та науково-технічної революції. Його складники – знання, інформація, досвід, організаційні можливості, інформаційні канали, які, окрім інших преференцій, виступають підставою для реалізації матеріальної складової людського капіталу. Тобто наявність значного творчого капіталу та його втілення в життя, перетворення на працю передбачає його оплату, отримання носієм творчого капіталу винагороди. Творчий капітал – складник конкурентоспроможності на всіх рівнях. До речі, творчий капітал є ще мало досліджений в Україні.

Необмеженість знань, вільне володіння інформаційним простором, професійні навички стають інструментарієм для створення інтелектуального капіталу. Інтелектуальний капітал на відміну від творчого, освітнього, є більш формалізованим та стандартизованим, а отже, інституціоналізованим. В даному аспекті він зазначається в патентах, свідоцтвах, в інших документах, що засвідчують права інтелектуальної власності.

Підставою для високоморального розвитку людського капіталу служить культурний капітал. Він уособлює в собі набуті культурні знання, компетенції, базується на освітньому та творчому капіталі, вносить спрямованоорієнтований вектор в життєдіяльність особистості.

Розвиток вищеозначених компонентів людського капіталу неможливий без наявності комунікативного капіталу, який виступає джерелом формування психологічних та соціальних характеристик індивідуума. Комунікативний капітал передбачає наявність у індивідуума мовних навичок, навичок спілкування та поведіння в процесі комунікації, визначається як здатність до мовленої активності. Комунікативний капітал служить міцним конкурентним фактором як на

індивідуальному, так і на організаційному рівнях та в межах національної економіки.

Заснований на всіх без виключення компонентах людського капіталу професіоналізм формується у вигляді професійного капіталу. Складовими професійного капіталу виступають професійні знання, навички, вміння, зв'язки, реальні результати професійної діяльності, професійний досвід, мотивація. Він необхідний для виконання професійних задач та обов'язків в процесі праці.

Гармонійне поєднання вищеозначених компонентів людського капіталу національної економіки формує елітний конкурентоспроможний потенціал держави, здатний продукувати високоякісний валовий національний продукт.

Акцентування на розвитку визначених конкретних компонентів людського капіталу дозволить національній економіці отримати додаткові переваги для зростання, тому є перспективним напрямом дослідження.

Висновки. Економічно доцільне поєднання наступних компонентів людського капіталу національної економіки формує елітний конкурентоспроможний потенціал держави, здатний продукувати високоякісний валовий національний продукт: фізичний, психологічний, освітній, творчий, культурний, інтелектуальний, креативний, політичний, комунікативний, професійний капітали, соціум–капітал, капітал безпеки. Зміни в соціальному житті сучасного суспільства ініціюють нову його якість, яку доцільно визначити як «соціум–капітал».

Література:

1. Golovkova L. The institutional content of the human capital of the national economy / V. Kolomiets, L. Golovkova // *Baltic Journal of Economic Studies*. – Riga: Publishing House “Baltija Publishing”, 2017. – Vol. 3 (2017). – № 5. – P. 289–283.
2. Радева М. М. Моделювання впливу інтелектуального капіталу на макроекономічні процеси в державі / В. М. Порохня, М. М. Радева, В. І. Кузнецов // *Держава та регіони. Серія : Економіка та підприємництво*. – 2017. – № 2. – С. 22–25.
3. Ткач А. А. Формування інституціональної парадигми економічної теорії / А. А. Ткач // *Бюлетень Міжнародного Нобелівського економічного форуму*. – 2013. – № 1. – С. 329–334.
4. Schaffer L. S. A human capital approach to career advising / L. S. Schaffer, J. M. Zalewski // *NACADA Journal*. – 2011. – № 31 (1). – P. 75–87.
5. Lepak D. P. The human resource architecture: Toward a theory of human capital allocation and development / D. P. Lepak, S. A. Snell // *Academy of management review*. – 1999. – № 24 (1). – P. 31–48.
6. Galabova L. “The five fingers of my hand”: Human capital and well-being in SMEs / L. Galabova, L. McKie // *Personnel Review*. – 2013. – № 42 (6). – P. 662–683.
7. Wang Z. Knowledge sharing, intellectual capital and firm performance / Z. Wang, N. Wang, H. Liang // *Management Decision*. – 2014. – № 52 (2). – P. 230–258.
8. Avey J. B. The Left Side of Psychological Capital: New Evidence on the Antecedents of PsyCap / J. B. Avey // *Journal of Leadership ja Organizational Studies*. – 2014. – № 21 (2). – P. 141–149.
9. Newman A. Psychological capital: A review and synthesis / A. Newman, D. Ucbasaran, F. Zhu, G. Hirst // *Journal of Organizational Behavior*. – 2014. – № 35, (S1). – P. 120–138.
10. Paterson T. A. Thriving at work: Impact of psychological capital and supervisor support / T. A. Paterson, F. Luthans, W. Jeung // *Journal of Organizational Behavior*. – 2014. – № 35 (3). – P. 434–446.
11. Рекун І. І. Управління персоналом у системі економічної безпеки підприємства залізничного транспорту / І. І. Рекун // *Економіка та держава: міжнародний науково-практичний журнал*. – 2015. – № 11. – С. 28–32.
12. Ткач Т. В. Психолого-педагогічні умови формування інституціональної моделі освітнього простору особистості / В. Коломієць, М. Радева, А. Ткач [та ін.] // *Інституціональні трансформації в економіці України : монографія / за заг. ред. Коломієць В. М. – Мелітополь : ТОВ «Колор Принт», 2017. – С. 136–184.*

References:

1. Kolomiets, V. and Golovkova, L. (2017), “The institutional content of the human capital of the national economy”, *Baltic Journal of Economic Studies*, vol. 3 (2017), no 5, pp. 289–283.

2. Radyeva, M. N. Porokhnia, V. M. and Kuznetsov, V. I. (2017), "Modeling the Impact of Intellectual Capital on Macroeconomic Processes in the State", *Derzhava ta rehiony. Seriya : Ekonomika ta pidpriemnytstvo*, vol. 2, pp. 22–25.
3. Tkach, A. A. (2013), "Formation of the institutional paradigm of economic theory", *Biuleten' Mizhnarodnoho Nobelivs'koho ekonomichnoho forumu*, vol. 1, pp. 329–334.
4. Schaffer, L. S. and Zalewski, J. M. (2011), "A human capital approach to career advising", *NACADA Journal*, vol. 31 (1), pp. 75–87.
5. Lepak, D. P. and Snell, S. A. (1999), "The human resource architecture: Toward a theory of human capital allocation and development", *Academy of management review*, vol. 24 (1), pp. 31–48.
6. Galabova, L. and McKie, L. (2013), "The five fingers of my hand": Human capital and well-being in SMEs", *Personnel Review*, vol. 42 (6), pp. 662–683.
7. Wang, Z. Wang, N. and Liang, H. (2014), "Knowledge sharing, intellectual capital and firm performance", *Management Decision*, vol. 52 (2), pp. 230–258.
8. Avey, J. B. (2014). "The Left Side of Psychological Capital: New Evidence on the Antecedents of Psycap", *Journal of Leadership ja Organizational Studies*, vol. 21 (2), pp. 141–149.
9. Newman, A. Ucbasaran, D. Zhu, F. and Hirst, G. (2014). "Psychological capital: A review and synthesis", *Journal of Organizational Behavior*, vol. 35, (S1), pp. 120–138.
10. Paterson, T. A. Luthans, F. and Jeung, W. (2014), "Thriving at work: Impact of psychological capital and supervisor support", *Journal of Organizational Behavior*, vol. 35 (3), pp. 434–446.
11. Rekun, I. (2015), "Personnel management in the system of economic security of the railway transport company", *Ekonomika ta derzhava: mizhnarodnyj naukovo-praktychnyj zhurnal*, vol. 11, pp. 28–32.
12. Kolomiets, V. N. Radyeva, M. N. Tkach, A. A. and etc. (2017), *Psyholoho-pedahohichni umovy formuvannia instytsional'noi modeli osvith'oho prostoru osobystosti* [Psychological-pedagogical conditions of formation of the institutional model of the educational space of the person], Kolor Prynt, Melitopol, Ukraine.



Ця робота ліцензована Creative Commons Attribution 4.0 International License