

УДК 330.322.3

Кравченко Н.В.*кандидат економічних наук, доцент,
ДВНЗ «Криворізький національний університет»***Ковальчук Т.М.***кандидат технічних наук, доцент,
ДВНЗ «Криворізький національний університет»*

СОЦІАЛЬНІ ІНВЕСТИЦІЇ: СУТНІСТЬ І РОЛЬ У ФОРМУВАННІ РЕСУРСНО-КОМПЕТЕНЦІЙНОЇ БАЗИ ПІДПРИЄМСТВА

SOCIAL INVESTMENT: ESSENCE AND ROLE IN FORMING BUSINESS'S RESOURCE-COMPETENCE BASE

АНОТАЦІЯ

У статті визначено необхідність створення унікальних ресурсів підприємства як процесу формування і розвитку компетенції. Встановлено взаємозв'язок людського капіталу, соціального капіталу та компетенційної бази підприємства. Розглянуто сутність і роль соціальних інвестицій у забезпеченні розвитку встановленого взаємозв'язку. Запропоновано механізм впливу соціальних інвестицій на ефективність функціонування підприємства.

Ключові слова: ресурсна теорія, компетенції, соціальні інвестиції, людський капітал, соціальний капітал, ефективність.

АННОТАЦИЯ

В статье определена необходимость создания уникальных ресурсов предприятия как процесса формирования и развития компетенции. Установлена взаимосвязь человеческого капитала, социального капитала и компетенционной базы предприятия. Рассмотрены сущность и роль социальных инвестиций в обеспечении развития установленной взаимосвязи. Предложен механизм влияния социальных инвестиций на эффективность функционирования предприятия.

Ключевые слова: ресурсная теория, компетенции, социальные инвестиции, человеческий капитал, социальный капитал, эффективность.

ANNOTATION

The article states the necessity of creating unique resources of a business as the process of forming and developing competences and deduces human capital-social capital-competence base relations within a business. It also deals with the essence and role of social investment in providing the determined relations and suggests the mechanism of social investment impacts on the business efficiency.

Keywords: resource theory, competence, social investment, human capital, efficiency.

Постановка проблеми. Зміна сучасного бізнес-середовища у напрямі глобалізації, інформатизації, знанневості, зумовлює зміщення акцентів на факторах забезпечення та утримання конкурентних позицій підприємства. Пошук джерел конкурентоспроможності все частіше базується на індивідуальності розвитку кожної господарської одиниці, що обумовлюється особливим набором її ресурсів, здатністю створювати нові види ресурсів та здійснювати безперервний пошук їх комбінацій. Створення і розвиток унікальних ресурсів всередині підприємства, накопичення внутрішньофірмових організаційних знань та вмій, які важко скопіювати або відтворити конкурентам, пов'язані з ідентифікацією компетенції і здатностей. Саме

останні дають змогу побудувати власний бізнес-простір, який призначений для набуття, розвитку і поширення власних конкурентних переваг. Оскільки носіями компетенції і здатностей є працівники, їх формування й імплементація у діяльність підприємства нерозривно пов'язані з розвитком і використанням людського і соціального капіталів. Як і будь-які інші види капіталу, людський і соціальний капітал потребують інвестування, специфіка і результативність якого актуалізує питання дослідження соціальних інвестицій.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Окремі питання теорії та практики соціального інвестування уже знайшли своє відображення у науковій літературі. У публікаціях багатьох вчених містяться результати авторських досліджень сутності соціальних інвестицій, їх класифікація, встановлення характерних ознак [1; 3], оцінки ефективності соціального інвестування [3]. Вагомий внесок у дослідження впливу соціальних інвестицій на розвиток людського і соціального капіталів зробили В.М. Геєць, О.А. Грішнова, Е.М. Лібанова, Ж.В. Поплавська. У контексті корпоративної соціальної відповідальності бізнесу соціальні інвестиції розробляють А.В. Бондаренко, І.Ю. Гришова, Д.Ю. Вертопрах, Р. Краплич, М. Кряж, Л.О. Омелянович.

Виділення невіршених раніше частин загальної проблеми. Незважаючи на широке коло досліджень, тлумачення поняття «соціальні інвестиції» не є однозначним, існують розбіжності у визначенні їх сутності та класифікації, наявні різні правила бухгалтерського та управлінського обліку, відсутні загальноприйняті стандарти публічної соціальної звітності. Недостатньо висвітлені у наукових працях інституціональні умови здійснення соціальних інвестицій. Відсутні системні наукові уявлення про цілісний механізм управління соціальним інвестуванням, методики оцінки його ефективності. Практично немає досліджень оцінки впливу соціальних інвестицій на формування довгострокових конкурентних переваг підприємства на базі сучасної ресурсної концепції.

Вітчизняна практика свідчить про недовикористання людського капіталу, відсутність уваги до соціального капіталу. Проте світовий досвід показує, що саме ці види капіталів є унікальними для кожного підприємства, формують ключові компетенції, які дають змогу забезпечувати конкурентоспроможність. Формування, використання і розвиток людського і соціального капіталів де-факто потребують інвестицій у різних формах і подальшого дослідження соціально-економічної природи інвестування, а також його соціалізації.

Мета статті полягає у розкритті взаємозв'язку між людським капіталом, соціальним капіталом і компетенцією підприємства, демонстрації впливу соціальних інвестицій на її відтворення і розвиток як бази забезпечення довгострокових конкурентних переваг.

Виклад основного результату дослідження. Науковці та практики відзначають існування деяких феноменів бізнесу 90-х років. Зокрема, певні компанії демонстрували значно більшу рентабельність протягом тривалого часу, ніж конкуренти (компанія "Wal-mart"), зростання ціни акцій, притому що у більшості виробників ціни або стабілізувалися, або падали (компанія "Nucor Steel"), стійке зростання прибутку, тоді як вся галузь зазнавала значних збитків (американська авіакомпанія "Southwest Airlines"). Всі ці компанії працювали у традиційних галузях економіки на зрілому ринку і водночас змогли зайняти позиції лідерів за рахунок внутрішніх факторів. Завдання пошуку і використання подібних факторів знайшли відображення у розвитку ресурсної теорії, яка найбільш успішно поєднала матеріальні ресурси підприємства і нематеріальні активи, ефект від ідентифікації і ефективного використання яких сприяв підвищенню конкурентоспроможності. Як зазначає В.С. Каткало [4], головна ідея ресурсної концепції полягає в тому, що притаманна фірмам неоднорідність може бути стійкою завдяки наявності у них унікальних ресурсів та організаційних здібностей, які водночас є джерелом економічних рента та у зв'язку з цим визначають конкурентні переваги конкретних фірм. Проте слід відзначити, що ще у 50-х роках Ф. Селзник відзначав, що вплив внутрішніх соціальних факторів організації, таких як кадри, накопичений досвід, культура, є не менш, якщо не більш, важливим, ніж стан ринку.

Розвиток ресурсної концепції натеper відбувається у двох напрямках: по-перше, все більшого поширення завойовує концепція «динамічних здібностей» підприємства, які є його потенціалом до розпізнання, освоєння та використання нових ринкових можливостей шляхом перманентних змін; по-друге, визнання знання як цінного ресурсу компанії. Так, відмінність у господарських результатах різних підприємств інтерпретується як наслідок асиметрії між ними у знаннях. Чим краще підприємство кодифікує знання своїх співробітників і

забезпечує їх трансфер всередині компанії, тим більше переваг в ефективності діяльності воно має, а отже, і вище його ринкова вартість.

Аналіз наукових публікацій на тему ресурсної теорії [5] дає можливість зробити висновок, що специфічними, унікальними ресурсами підприємства є здібності і компетенції, носіями яких індивідуально чи колективно є працівники. У зв'язку з цим необхідно уточнити поняття «здібності», «компетенції», «ресурси» і сказати про їх тісний зв'язок. Здібності – це «індивідуально-психологічні особливості суб'єкта <...> Включають у себе як окремі знання, вміння та навички, так і готовність до навчання нових засобів та прийомів діяльності» [6]. Здібності можуть бути як індивідуальними, так і колективними. Щодо поняття «компетенція», то воно може мати два значення: 1) коло повноважень; 2) знання, досвід у певній галузі. Ми погоджуємося з думкою О.В. Варташової про те, що компетенції підприємства – це «унікальна для підприємства сукупність знань, навичок, досвіду й організаційних зв'язків, які в поєднанні з ресурсами і технологіями формують основу для одержання підприємством конкурентних переваг і забезпечення його ринкового успіху» [7, с. 237]. Носієм компетенції індивідуально або колективно є персонал підприємства, їм також притаманна ієрархія згідно з ієрархією здібностей і пріоритетністю ресурсів, які знаходяться під їх «керівництвом». Ресурси підприємства пропонуються розглядати як узагальнюючу категорію, що включає всі активи, організаційні здібності, процеси, інформацію, які контролюються підприємством і використовуються для формування ефективної моделі господарювання.

Таким чином, можна стверджувати, що компетенції є похідними від здібностей, вони є унікальними ресурсами підприємства, мають свою ієрархію і характерні властивості. Носіями знань, умінь, досвіду, організаційних зв'язків є працівники.

Питання постає в тому, яким чином підприємство може сформулювати і розвинути необхідні у динамічних умовах розвитку економіки унікальні ресурси, які пов'язані із соціальним середовищем розвитку підприємства. Ключем для вирішення цього питання є соціальні інвестиції.

За змістом і характером прояву соціальне інвестування – складна категорія, яка базується на інтеграції соціальних та економічних мотивів поведінки суб'єктів, їх цільових установок, інструментів, які використовуються інвесторами та учасниками інвестиційної діяльності, тощо. Отже, під час формулювання визначення категорії «соціальні інвестиції» необхідно уважно розглядати економічні та соціальні основи її формування. Можливість визначення категорії як соціально-економічної обумовлена не тільки її певним відношенням до відмінних від природних і техніко-технологічних явищ і

процесів, але й її безпосереднім відношенням до потреб та інтересів людини, що має знайти вираження в характеристиці суб'єктів, предмета та об'єктів соціального інвестування. Їх характеристика переважно визначається сутнісними ознаками самого інвестування і особливостями прояву його соціального аспекту.

Аналіз вітчизняної та зарубіжної економічної літератури показав строкату картину в розумінні сутності соціальних інвестицій та відсутність узагальнюючого визначення. В результаті дослідження визначено два основні аспекти, з огляду на які розглядають соціальні інвестиції. По-перше, характерні ознаки, які покладені в основу визначення категорії. При цьому провідними характеристиками є мета реалізації соціального інвестування; предмет вкладення; об'єкт інвестування або той, який зміниться в результаті реалізації проекту соціального інвестування; суб'єкт інвестування (учасники процесу інвестування). Проте більшість визначень – це інтеграція основних характеристик (всіх разом або їх комбінацій), що є закономірним і відрізняє категорію соціальних інвестицій від багатьох інших. Так, Н.Я. Яневич визначає соціальні інвестиції «як вкладення матеріальних, нематеріальних та фінансових активів у об'єкти соціальної сфери, що компенсують зростанням потоку доходів у майбутньому та отриманим позитивним соціальним ефектом і, в остаточному результаті, забезпечать покращення якості життя населення» [1, с. 146].

По-друге, соціальні інвестиції розглядаються, з одного боку, у контексті корпоративної соціальної відповідальності, під якою розуміють соціальну діяльність підприємства, спрямовану на зовнішнє середовище з метою створення сприятливого іміджу в очах громадянського суспільства та надання соціальних благ працівникам підприємства [3], а з іншого боку, як інвестиції у людський капітал, що сприяють підвищенню професійної кваліфікації та покращенню продуктивних здібностей людини і тим самим збільшують продуктивність праці [8]. У цьому аспекті ми погоджуємося із думкою Н.Я. Яневич про те, що «соціальні інвестиції у контексті корпоративної соціальної відповідальності є компонентом інвестицій у людський капітал, а інвестиції у людський капітал, своєю чергою, – компонентами соціальних інвестицій загалом» [1, с. 146].

Проведений аналіз підходів науковців до визначення поняття «соціальні інвестиції» дає змогу зробити такі висновки: кожне формулювання сутності соціальних інвестицій становить певний науковий інтерес, оскільки дає можливість виявити погляди автора, доповнює визначення додатковими ознаками; у багатьох авторів трактування сутності соціальних інвестицій є схожими, за винятком окремих незначних деталей; визначення є як лаконічними, так і більш розгорнутими; більшість авторів пов'язує соціальні інвестиції із внутрішнім соціальним

середовищем діяльності підприємства (людський капітал, мотивація), при цьому недостатньо приділяється уваги впливу зовнішнього соціального середовища (зокрема, складових соціального капіталу); багатьма авторами не враховується отримання економічного ефекту від соціальних інвестицій (підвищення прибутковості, продуктивності, ринкової цінності підприємства). Особливу увагу слід звернути на форми соціальних інвестицій. Хоча основними інвестиційними ресурсами є кошти (і більшість авторів дотримуються такої позиції), варто виокремити майно; немайнові активи (досвід роботи, програмне забезпечення тощо); права користування землею, водою, ресурсами, будинками, спорудами, обладнанням, а також іншими майновими правами; сукупність технічних, технологічних, комерційних та інших знань; інформаційні ресурси; а також такий винятково важливий ресурс, як час. Для більш повного розуміння сутності категорії необхідно детально проаналізувати цілі і задачі, заради яких суб'єкти інвестування здійснюють вкладення. Щодо соціальних інвестицій, то мета їх вкладення може бути пов'язана із досягненням економічних результатів, і тоді вони принципово нічим не відрізняються від інвестицій у виробництво будь-яких товарів і послуг, відповідно, в інвестиційному проекті можуть бути розраховані типові показники економічної ефективності. Проте не завжди мета соціального інвестування може бути описана вузькоеконічними термінами. При цьому економічні показники соціального інвестування або не мають практичного значення, або зовсім відсутні. У цьому разі може йтися про соціальний ефект (підвищення якості трудового життя, розвиток людського потенціалу, трансформація соціально-трудова відносин, соціально-психологічні умови праці, лояльність). Отже, метою соціальних інвестицій залежно від ситуації може бути як економічний, так і соціальний результат, а також їх комбінація. Це суттєво ускладнює питання про показники і критерії ефективності соціальних інвестицій. Узагальнивши результати дослідження вітчизняних та закордонних вчених у сфері соціального інвестування, зробили висновок про можливість трактування соціальних інвестицій підприємства як вкладення фінансових, майнових і немайнових активів у соціальне оточення підприємства (внутрішнє і зовнішнє) з метою отримання соціальних та економічних ефектів або їх комбінації для забезпечення довгострокових конкурентних переваг.

Соціальні інвестиції є джерелом формування компетенції, які відрізняють певне підприємство від інших, виявляються в унікальних рисах його продукції, є необхідною складовою у формуванні і розвитку людського і соціального капіталів. Останнє твердження пов'язане з тим, що компетенції є інтегрованою моделлю трудової поведінки працівників і включають

знання, навички, мотиви та цінності, необхідні для досягнення цілей організації. Особливу цінність мають так звані корпоративні компетенції персоналу, які охоплюють не тільки професійно-технологічні (унікальні знання, навички, уміння, прийоми, методи, технології роботи), але й соціальні аспекти (цінності, міжособистісні зв'язки, довіра, відданість організації). Як стверджує І.В. Петрова, саме специфічність соціальної компетенції утворює фундамент неповторної конкурентної переваги організації, саме вони «є провідним інструментом реалізації цілей підприємства, є безпосереднім результатом участі персоналу у бізнес-процесах, є стрижневим компонентом корпоративної культури» [9, с. 28]. Отже, формування ресурсно-компетенційної бази підприємства доцільно розглядати через становлення, розвиток і використання людського і соціального капіталів, що здійснюється за допомогою соціальних інвестицій шляхом реалізації соціальних програм, проектів, планів.

Вплив соціальних інвестицій на розвиток та ефективність діяльності підприємства пов'язаний з формуванням можливостей впра-

тися з викликами сучасності. По-перше, глобалізаційні процеси посилюють конкурентну боротьбу, спонукаючи підприємства скорочувати витрати, підвищувати продуктивність та якість праці. Першим викликом сучасності стали досягнення та підтримка високої ефективності. По-друге, прискорений технологічний бум породив інший виклик підприємству з боку зовнішнього середовища – засвоєння і продукування інновацій. Справжнім активом підприємства стає людський і соціальний капітал, формування і ефективне використання яких створює стійкі конкурентні переваги і потребує соціалізації інвестиційних проектів. По-третє, загострення конкуренції вимагає від підприємства створення споживчої вартості, яку паралельно не можуть реалізувати наявні або потенційні конкуренти. А можливим це стає за умов формування компетенції, яку конкурентам важко або неможливо скопіювати. По-четверте, споживачі і партнери підприємств, інвестори та неурядові організації, суспільство загалом висунули нові вимоги до етики ведення бізнесу, його екологічної безпеки, реальної турботи про гострі соціальні проблеми. Корпоративна соціальна відповідальність стала серйоз-

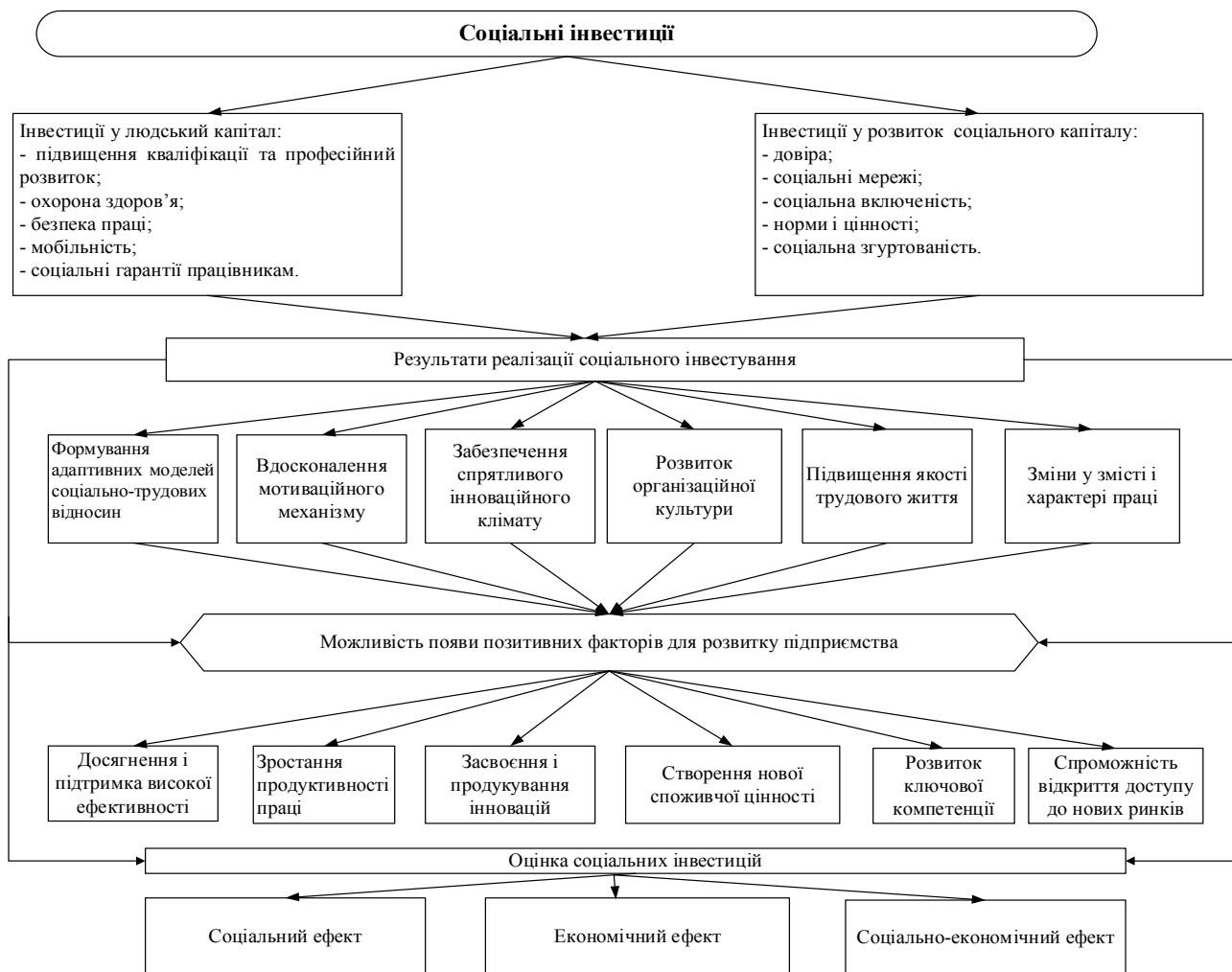


Рис. 1. Механізм впливу соціальних інвестицій на функціонування підприємства

ним викликом для підприємства, що передбачає його адекватну реакцію на соціальні запити усіх зацікавлених сторін і перш за все працівників підприємства.

Для того щоб визначити конкретні результати від реалізації соціального інвестування, треба знати механізм його впливу на ефективність функціонування підприємства. Основні результати реалізації соціальних інвестицій, поява на їх основі позитивних факторів розвитку підприємства, які впливають на ефект і ефективність його функціонування, представлено на рис. 1.

Соціальні інвестиції необхідно розглядати як джерело формування унікальних можливостей підприємства (компетенції), які базуються на потужному людському капіталі, який формується у соціальній сфері, та багатьох інших соціальних імперативах, які є складовими соціального капіталу. Кожний напрям інвестицій у розвиток людського і соціального капіталів, їх результат і оцінка впливу на формування ресурсно-компетенційної бази, а отже, і на конкурентоспроможність підприємства, можуть бути предметом окремих наукових досліджень.

Як відомо, першочерговими інвестиціями у формування людського капіталу є вкладення в освіту, підвищення кваліфікації і професійний розвиток. Професійне навчання забезпечує належний рівень підготовки працівників згідно з вимогами змісту і характеру їх праці; створення умов для розвитку їхньої професійної компетентності, підвищення продуктивності праці, якості продукції, а також створює для них можливості реалізації своїх здібностей. Обов'язковими умовами реалізації здібностей працівників є їхня зацікавленість власною професією, яка стимулює оволодіння новими знаннями, прийомами і способами діяльності, а також ефективна мотивація професійного розвитку з боку підприємства, компанії, зокрема оцінювання та організація роботи як творчого процесу. Постійне оновлення знань, професійних навичок та умінь працівників потребує інвестицій у формі коштів, часу у поєднанні з мотиваційним механізмом. У світовій практиці професійна підготовка персоналу фінансується переважно підприємствами. При цьому схеми фінансування варіюються від цілковитої свободи підприємства у цьому питанні до фіскальних стимулів або до жорсткого державного регулювання.

Компанії-лідери інвестують значні кошти на професійне навчання кадрів. Так, американські підприємства здійснюють доплату за знання з метою стимулювання зацікавленості працівників до підвищення знань, витрати на професійне навчання персоналу перевищують 100 млрд. дол. США, розглядають освітні витрати як інвестиції та неодмінну складову довгострокової економічної і конкурентної стратегії. Прикладом можуть слугувати такі американські корпорації, як «Форд» та «Крайслер»,

які з середини 90-х років минулого століття на професійну підготовку кадрів витрачали відповідно 25% і 35% своїх капіталовкладень [10, с. 75].

Для українських підприємств характерна недооцінка інвестицій у професійний розвиток персоналу. Про це свідчать як динаміка витрат на професійне навчання, так і охоплення працівників системою підвищення кваліфікації. Згідно з даними Державної служби статистики впродовж 2001–2014 років зменшилися витрати у професійне навчання працівників (притому, що вони і так були незначними) з 0,3% до 0,1% від загальної суми витрат на одного штатного працівника. Крім того, залежно від масштабів підприємницької діяльності ці витрати у 2014 році варіювалися від 0,05% (2 грн., кількість: 10–49 штатних працівників) до 0,15% (10 грн., кількість: 1 000 і більше працівників) в загальній сумі витрат підприємства на одного штатного працівника [11].

Неоптимістичними є дані щодо кількості працівників, які навчилися новим професіям і підвищили кваліфікацію (рис. 2).



Рис. 2. Динаміка навчання новим професіям і підвищення кваліфікації працівників в Україні (у відсотках до облікової кількості працівників)

Джерело: [12]

Аналіз свідчить про те, що у 2014 році тільки 9,4% облікової кількості штатних працівників були охоплені системою підвищення кваліфікації, яка порівняно з 2013 роком зменшилась на 0,5%. Відсоток навчання новим професіям і того менше: 1,9% у 2013 році та 1,8% у 2014 р. Це притому, що, згідно з даними міжнародних експертів, 10 найбільш затребуваних у 2010 році професій у 2004 році не існували.

Отже, система професійного навчання і професійного розвитку в Україні є суттєвою перешкодою у формуванні людського капіталу підприємства, що обумовлено трьома групами факторів: недостатня участь бізнесу в освітніх процесах загалом і на власних підприємствах зокрема; навчання людей, постійне оновлення знань, кваліфікаційне зростання не стали необхідними потребами; професійна освіта зорієнтована на вузького спеціаліста, малоздатного до професійної мобільності та творчої поведінки. У цьому контексті слід звернути увагу на досвід тих країн (Франція, Чилі), в яких державою запроваджено обов'язкові схеми професійного

навчання персоналу, підприємствам або роботодавцям надаються суттєві економічні стимули для навчання своїх працівників.

Своєрідним ресурсом, який дає змогу завдяки соціальним зв'язкам одержувати певні переваги і нові можливості є соціальний капітал. Фундаментальними засадами його формування є взаємообумовленість і взаємопов'язаність трьох складових: довіра; ціннісні орієнтири, норми та переконання; ефективні соціальні мережі. Ці індикатори соціального капіталу в організації суттєво впливають на розвиток і використання людського капіталу, а зрештою – на економічні показники використання матеріальних ресурсів. У процесі реалізації Ініціативи Соціального капіталу (Світовий банк, 1996 рік) головну увагу було приділено визначенню взаємозв'язку між людським і соціальним капіталами. Останній ідентифікувався як ключовий елемент досягнення соціальної стійкої стратегії, конкурентоспроможності та розвитку. Соціальний капітал є підґрунтям розвитку індивідуальної компетенції як функції трьох факторів: знання, навиків і способів спілкування (уміння спілкування з людьми, працювати у команді, розділяти спільні цінності). Водночас компетенції підприємства як сукупність його «унікальностей» виявляються і формуються під час спільної роботи як взаємодія групи людей і неможлива без соціальних мереж, довіри, адаптивних моделей соціально-трудових відносин.

Висновки. Як показало дослідження, роль і значення соціальних інвестицій у формуванні та використанні людського і соціального капіталів, а отже, і в розвитку компетенції підприємства, набуває все більшого значення. Соціальні інвестиції виступають каталізатором підвищення ефективності діяльності організації, забезпечення стійких і довгострокових переваг, тому теоретичне вивчення цього явища в соціально-економічному ракурсі відкриває шляхи для вдосконалення практики соціалізації інвестиційних проектів. Враховуючи, що вітчизняні підприємства соціальні інвестиції пов'язують із людським капіталом, слід приділити увагу розвитку соціального капіталу, розробленню методики оцінки. Подальшого дослідження потребує питання діалектичної взаємодії: людський капітал, соціальний капітал, компетенції.

Необхідними є розроблення та втілення в практику цілеспрямованих соціальних проектів з розвитку ключової компетенції підприємства.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Яневич Н.Я. Соціальні інвестиції: сутність і класифікація / Н.Я. Яневич [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/11337/1/26.pdf>.
2. Царик І.М. Методика оцінки соціальних інвестицій бізнесу / І.М. Царик, О.В. Михайловська // Вісник Чернігівського державного технологічного університету. Серія «Економічні науки». – 2012. – № 2 (58). – С. 54–59.
3. Гришова І.Ю. Соціальні інвестиції як інструмент реалізації соціально-орієнтованого бізнесу / І.Ю. Гришова, Т.С. Шабатура // Вісник Сумського національного аграрного університету. Серія «Економіка і менеджмент». – 2014. – Вип. 4(59). – С. 183–186.
4. Катькало В.С. Место и роль ресурсной концепции в развитии теории стратегического управления / В.С. Катькало // Вестник Санкт-Петербургского университета. – 2003. – № 3(№ 24). – С. 3–17.
5. Мірошніченко О.В. Сучасні напрямки розвитку ресурсної концепції / О.В. Мірошніченко, К.Г. Кривко // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Економіка. – 2015. – № 5 (170). – С. 28–34.
6. Головин С.Ю. Словарь практического психолога / С.Ю. Головин. – Минск : Харвест, 1998. – 800 с.
7. Вартанова О.В. Формування компетенції підприємства у стратегічному управлінні знаннями / О.В. Вартанова // Глобальні і національні проблеми економіки : наукове електронне фахове видання. – 2015. – № 3. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://global-national.in.ua/pro-zhurnal>.
8. Людський розвиток в Україні: можливості та напрями соціальних інвестицій : [монографія] / за ред. Е.М. Лібанової. – К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, Держкомстат України, 2006. – 356 с.
9. Петрова І.В. Обґрунтування стратегічного підходу до управління людськими ресурсами організації / І.В. Петрова // Україна: аспекти праці. – 2011. – № 1. – С. 25–30.
10. Юрик Я.І. Якість робочої сили як ключовий фактор інноваційного розвитку України / Я.І. Юрик, В.В. Близнюк // Економіка і прогнозування. – 2014. – № 1. – С. 67–87.
11. Витрати на робочу силу за 2014 рік : статистичний бюлетень / Державна служба статистики України. – К. : Техніка, 2015. – 65 с.
12. Праця України у 2014 році : стат. зб. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://ukrstat.org/uk/druk/publicat/kat_u/publ11_u.htm.