

УДК 331.101.262:658.1

## Людські ресурси високотехнологічних підприємств: генезис дефініції та сучасний вектор розвитку концепту управління

Герасименко Г.В.

аспірант кафедри управління персоналом та економіки праці  
Київського національного економічного університету  
імені Вадима Гетьмана

У статті окреслено вимоги нової економіки (економіки знань) до трудової діяльності та трудової поведінки працівників. Виокремлено принципово важливі компетенції працівників високотехнологічних підприємств. Наведено результати ретроспективного аналізу підходів у трактуванні поняття «людські ресурси». Обґрунтовано теоретичну конструкцію дефініції «людські ресурси високотехнологічних підприємств». Визначено стратегічний вектор та методологічний засновок формування сучасного концепту управління людськими ресурсами високотехнологічних підприємств.

**Ключові слова:** людські ресурси, високотехнологічне підприємство, інноваційний розвиток підприємства, нова економіка, концепт управління.

Герасименко А.В. ЧЕЛОВЕЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ ВЫСОКОТЕХНОЛОГИЧНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ: ГЕНЕЗИС ДЕФИНИЦИИ И СОВРЕМЕННЫЙ ВЕКТОР РАЗВИТИЯ КОНЦЕПТА УПРАВЛЕНИЯ

В статье очерчены требования новой экономики (экономики знаний) к трудовой деятельности и трудовому поведению работников. Выделены принципиально важные компетенции работников высокотехнологичных предприятий. Приведены результаты ретроспективного анализа подходов в трактовке понятия «человеческие ресурсы». Обоснована теоретическая конструкция дефиниции «человеческие ресурсы высокотехнологичных предприятий». Определены стратегический вектор и методологический посыл формирования современного концепта управления человеческими ресурсами высокотехнологичных предприятий.

**Ключевые слова:** человеческие ресурсы, высокотехнологичное предприятие, инновационное развитие предприятия, новая экономика, концепт управления.

Herasymenko H.V. HUMAN RESOURCES OF HIGH-TECH ENTERPRISES: THE GENESIS OF THE DEFINITION AND THE MODERN VECTOR OF DEVELOPMENT OF THE CONCEPT OF MANAGEMENT

The requirements of the new economy for work and labor behavior of employees have been substantiated in the article. The fundamentally important competencies of the employees of high-tech enterprises have been singled out. The results of the retrospective analysis of the theoretical foundations of the phenomenon of "human resources" have been presented. The author's vision of the theoretical construction of the definition "human resources of high-tech enterprises" has been provided. The strategic vector and methodological conclusion of formation modern concept of management human resources high-tech enterprises is determined.

**Keywords:** human resources, high-tech enterprise, innovative enterprise development, new economy, management concept.

**Постановка проблеми у загальному вигляді.** Перехід світової економіки до нового етапу розвитку – економіки знань, парадигма якої активно розвивається з кінця ХХ – початку ХХІ століть, – констатує той факт, що знання, інтелект, інформація та загалом нематеріальні активи стають одними з конкурентних переваг підприємств на національному та міжнародному ринках. В умовах динамічного інноваційного розвитку та глобальної конкуренції продукція, що випускається, та послуги, що надаються, втрачають споживну цінність впродовж короткого проміжку часу. В більшості країн світу імпульс інноваційного розвитку задають високотехнологічні підпри-

ємства як головні виробники конкурентоспроможної продукції. Розвиток високотехнологічних підприємств та галузей промисловості, перехід на виробництво високотехнологічної продукції та надання високотехнологічних послуг стають визначальними детермінантами становлення інноваційної економіки України. Високі технології зумовлюють відповідний рівень компетентності працівників, зміну ролей виконавців роботи, запровадження новітніх підходів та стилів управління. У зв'язку з цим актуалізуються питання управління людськими ресурсами як носіями здатності до генерування знань, що втілюються в нових продуктах праці – інноваціях.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Теоретично-прикладні засади управління людськими ресурсами є предметом наукового доробку вітчизняних авторів, зокрема в частині трактування термінів та понять за сучасних умов [1]; розгляду еволюції та визначення категорії «людські ресурси» у глобальному середовищі життєдіяльності людства [2]; розвитку наукової парадигми за умов переходу до економіки знань [3]; формування конкурентних переваг людських ресурсів та їх основних чинників [4]; обґрунтування особливостей управління розвитком людських ресурсів з метою інтелектуалізації капіталу організації [5]; розгляду теоретичних питань управління людськими ресурсами на різних організаційних рівнях з позиції системного підходу [6]; змісту та цілей стратегічного управління [7]; комплексного підходу до стратегічного управління та його компонент, а також практичної діяльності як бізнес-процесів [8]; сутності та особливостей застосування сучасних технологій в забезпеченні ефективного розвитку організації [9]. Іноземними авторами обґрунтовано засадничі положення на рівні енциклопедичних [10; 11; 12; 13], а також окреслено сучасні підходи до управління людськими ресурсами [14; 15; 16; 17]. Різномасштабні питання високих технологій знайшли відображення як в нормативно-правових документах [18; 19], так і в наукових публікаціях [20; 21].

**Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми.** Проте проблематика управління людськими ресурсами високотехнологічних підприємств досі залишається дискусійною і потребує теоретично-концептуального обґрунтування.

**Формулювання цілей статті (постановка завдання).** Стратегічно важливим фактором становлення нової економіки стають інтелектуально-креативні людські ресурси, які є втіленням нових знань та інформації. Отже, серед першочергових наукових завдань, що підлягають вирішенню, слід назвати необхідність оновлення концептології управління інтелектуально-креативними людськими ресурсами в координатах нової економіки, що є предметом дослідження статті.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Аналіз економічної літератури засвідчив, що одним з провідних суб'єктів сучасного розвитку економіки та суспільства, які мають багатовекторний вимір, є високотехнологічні підприємства. В наукових публікаціях наводяться різні терміни, що характеризують нову економіку та нове суспільство: «постін-

дустріальне суспільство» (Д. Белл) «постіндустріальний капіталізм» (Р. Хейлбронер), «посткапіталістичне суспільство» (Р. Дарендорф, П. Друкер), «суперіндустріальне суспільство» (О. Тоффлер), «суспільство третьої хвилі» (О. Тоффлер у роботах більш пізнього періоду), «суспільство інформатики і зв'язку» (І. Нінілуото), «техносупільство» (Б. Гейтс), «суспільство науки» (Р. Крайбіх), «інформаційна економіка» (Дж. Стіглер), «сервісна, терціарна економіка, або економіка третинного сектору» (Б. Хрістенсен), «епоха інтелектуального капіталу» (У. Ходсон), «комп'ютерна епоха» (Х. Шейкен), «суспільство професіоналів» (Х. Перкін), «постекономічне суспільство» (Г. Кан), «інформаційне суспільство» (Й. Масуда та Ф. Махлуп), «нове індустріальне суспільство» (Дж. Гелбрейт), «електронне суспільство» (М. Маклюен), «програмоване суспільство» (А. Турен), «електронно-цифрове суспільство» (Д. Тапскотт), «інформаційне мережеве суспільство» (М. Кастельс), «технотронне суспільство» (З. Бжезинський), «постмодернізм» (Л. Мейєр, Е. Гідденс, Л. Фідлер, С. Крук). Незважаючи на розмаїття термінології, що використовується для означення нової економіки, серед сутнісних її характеристик як домінанту слід виділити, як справедливо зазначають автори монографії «Соціально-трудова відносина зайнятості: сучасні тенденції, виклики, шляхи розвитку» [22], підвищення ролі знань та інформації.

Економіка знань висуває до трудової діяльності та трудової поведінки нові вимоги, а саме здатність працівників до генерування ідей та розроблення на їх основі новинок, що трансформуються в інновації. Прояв креативу стає найважливішим компонентом людського капіталу підприємства, що створює передумови для підвищення ефективності діяльності. Інтелектуально-креативне мислення та інноваційна активність працівників складають основний зміст трудової діяльності, що пов'язана з реалізацією набутих знань, творчих здібностей, професіоналізмом. Принципово важливими компетенціями працівників високотехнологічних підприємств стають здатність створювати інновації, виробляти інноваційну продукцію, надавати послуги високотехнологічного характеру, застосовувати новітні технології; здатність накопичувати власний людський капітал, навчаючись протягом життя; здатність працювати у складі творчих колективів, маючи схильність до командної роботи.

Дефініція «людські ресурси високотехнологічних підприємств» у своїй теоретичній кон-

струкції поєднує декілька складових, базовою серед яких є компонента «ресурси». З огляду на зазначене відправною точкою у дослідженні концептуальних засад управління людськими ресурсами високотехнологічного підприємства є розкриття сутності поняття «ресурси», визначення категорії «людські ресурси» та з'ясування їх природи з урахуванням особливостей діяльності високотехнологічних підприємств. Слід зазначити, що в академічному тлумачному словнику «ресурси» трактується як запаси чого-небудь, які можна використати в разі потреби; як джерело доходів або як засіб чи можливість, якими можна скористатися в разі необхідності [23]. Згідно з тлумачними словниками термін «ресурс» (франц. "ressource") має більш сучасне змістове наповнення і визначається як джерело засобів [24] та можливості [25], застосування яких приводить до отримання вигід. Виходячи з визначень, наведених у словниках, можна зробити висновок, що трактування дефініції «людські ресурси» має базуватись на такому постулаті: ресурс – це «вихідний матеріал», який трансформується у продукт праці. Щодо людських ресурсів таким вихідним матеріалом є потенціал, що виявляється в компетенціях як здатностях, носіями яких є люди; а продуктом праці – продукція та послуги підприємств та організацій з урахуванням профілю їх діяльності.

Слід визнати, що в сучасному науковому середовищі немає однозначності у трактуванні терміна «людські ресурси». Ретроспектива започаткування наукового терміна «людські ресурси» пов'язується з втратою актуальності категорій «трудова ресурси» та «кадри», а його поширення зумовлено розвитком теорії людського капіталу. Аналіз наукового доробку дає змогу констатувати, що термін «людські ресурси» почали активно використовувати у 70–80-х рр. ХХ століття в системі американського менеджменту щодо персоналу підприємств унаслідок переосмислення ролі людини на виробництві та переходу від «управління персоналом» до «управління людськими ресурсами». Як справедливо зазначає А. Кредісов, криза «етики праці», яка проявила себе у 1980-х рр., поставила питання про відмову від наявної системи управління «людським фактором» і необхідність поступового переходу до концепції управління «людськими ресурсами». У цій концепції людські ресурси розглядаються як найцінніші активи організації, як люди, що індивідуально та колек-

тивно здійснюють свій внесок у досягнення організаційних цілей. Такий погляд на людські ресурси відповідає сучасній етимології слова «ресурси» в сучасній економічній науці та менеджменті. Водночас у сучасному менеджменті змінюються погляди на сам зміст слова «ресурси»: якщо раніше воно означало запаси або потужності будь-якого виду, то тепер – здатність справлятися з будь-якою ситуацією [26, с. 35].

Проте теоретичні засади феномена «людські ресурси» досі залишаються дискусійними. Так, зарубіжні науковці М. Армстронг [14], Х. Грехем [15], К. Девіс [16], Ю. Пенц [27], А. Пізам [11], П. Спероу [17], У. Трейсі [13], Т. Шульц [12] під терміном «людські ресурси» розуміють насамперед працівників організації та робочу силу у галузевому або територіальному вимірі разом з їх здібностями у контексті сфери діяльності. Слід підкреслити, що таке трактування неповною мірою узгоджується з наведеною вище позицією, адже, за баченням автора статті, ресурсом є згадані вище здібності, а носієм цих ресурсів – працівники організації. Також недоречним є використання терміна «робоча сила» в галузевому або територіальному вимірі, оскільки в політекономічному форматі «робоча сила» трактується як здатність людини до праці. Такий погляд поділяють чимало українських вчених і дослідників. Так, В.С. Савчук, О.О. Бєляєв, К.Т. Кривенко зазначають, що робоча сила – це здатність людини до праці, що визначається сукупністю фізичних, розумових, психологічних і духовних можливостей [28, с. 338]. С.В. Мочерний також вважає, що «робоча сила – це здатність людини до праці, сукупність її потреб, фізичних, інтелектуальних та організаторських здібностей, набутих знань і досвіду, що використовуються в процесі виробництва матеріальних благ і надання послуг» [29, с. 271]. Згідно з визначенням Міжнародної організації праці «робоча сила» уособлює все економічно активне населення, до складу якого входять зайняті в економіці та безробітні особи [30].

В цьому контексті доречним варто вважати підхід Н.С. Ковтун стосовно того, що поняття «людські ресурси» в економічній науці відображає не просто працюючу людину, індивіда взагалі, а живу людину з усією різноманітністю її життєвих потреб та інтересів. Саме тому, як вважає згаданий автор, до якісних ознак людських ресурсів необхідно включити характеристики, які забезпечують їх конкурентні переваги. А сучасні тенденції,

які сформували поняття «людські ресурси», виходять з того, що в основі цих конкурентних переваг знаходиться людський капітал, який є частиною інтелектуального капіталу людини, компанії (держави) [4, с. 31].

Автор статті поділяє позицію І.Л. Петрової, яка зазначає, що в сучасній теорії та практиці затверджується термін «людські ресурси», який, на відміну від терміна «персонал», має більш виражене соціальне забарвлення, акцентуючи увагу на індивідуальних особливостях працівників, їх новій ролі у сучасному виробництві [8, с. 13]. Доцільною також є думка Н.В. Починок, яка зауважує, що людські ресурси підприємства як економічна категорія є складовою частиною виробничих ресурсів підприємства, у формуванні та розвитку яких здійснюються інвестиції з метою отримання майбутніх економічних вигод; людські ресурси є особливим активом підприємства та характеризують кадровий склад або весь персонал підприємства з якісної, змістовної сторони. Зазначений автор підкреслює, що працівники підприємств з їх знаннями та навичками стають людським капіталом та посідають центральне місце поруч з фінансовим капіталом [31, с. 141]. Проте в такому тлумаченні не згадується про майбутні зиски для працівників підприємства як носіїв людського ресурсу, який капіталізується у процесі його використання. Автор поділяє точку зору О.О. Левицької щодо визначення людських ресурсів «як сукупності кількісних та якісних параметрів (зокрема, потенціал людини, стан здоров'я, рівень освіти, здібностей і культури, професійні знання, мотиваційні та інші особистісні якості) кадрового складу організації, робочої сили або трудових ресурсів галузі, території, регіону чи країни загалом» [6]. Однак, як зазначалось вище, термін «робоча сила» означає здатність людини до праці, а наукова категорія «трудова ресурси» втратила актуальність. Слід визнати правомірним погляд О.В. Антонюк, що трактує людські ресурси як термін, що характеризує з якісної, змістовної сторони кадровий склад організації, а поряд із традиційними ознаками, властивими персоналу, охоплює здатність до творчості і потенційні можливості всебічного розвитку працівників, загальну культуру і морально-психологічні якості, певний вплив кооперації та самоорганізації [1, с. 215]. Зазначимо, що в наукових публікаціях таких вітчизняних авторів, як Л.Є. Довгань, Ю.В. Каракай, Н.О. Сімченко, під людськими ресурсами розуміється ресурс праці, який у ринковій економіці є найважливі-

шим фактором виробництва. Трудові послуги, що пропонуються людьми на ринку, згаданими авторами розглядаються як людські ресурси зазвичай тоді, коли йдеться про їхню взаємозалежність з іншими видами ресурсів (природними, матеріальними, фінансовими) та їхнє використання на конкурентному ринку факторів виробництва [9, с. 23–24].

Особливо велике значення людські ресурси як фактор конкурентного розвитку та конкурентної переваги мають для високотехнологічних підприємств, які є одними з провідних суб'єктів нової економіки. Змушені констатувати, що досі у вітчизняній науці та практиці не сформовано однозначного визначення характеристик високотехнологічних підприємств. Аналіз «Методики ідентифікації українських високотехнологічних промислових підприємств» [18] формує підстави стверджувати, що серед ознак високотехнологічного промислового підприємства паралельно з оцінкою реалізації високотехнологічної продукції та загальною оцінкою ефективності виробничо-господарської діяльності виокремлено рівень кваліфікації працівників, що підтверджує значущість людських ресурсів у функціонуванні високотехнологічного підприємства.

Акцентуємо увагу на тому, що в нормативно-правовому форматі високотехнологічне підприємство визначається як підприємство, яке виробляє продукцію із залученням наукових і технічних знань, здійснює розробку з метою представлення на ринку нової або вдосконаленої продукції. Високотехнологічне підприємство повинне відповідати таким вимогам:

- наявність у структурі виробництва значної частки високотехнологічної продукції, яка є конкурентоспроможною на відповідному ринку;
- створення та випуск нових видів продукції;
- використання проміжної високотехнологічної продукції для виробництва кінцевої продукції;
- застосування високотехнологічних методів виробництва;
- здійснення значних капіталовкладень у дослідження і розробки;
- здійснення значних обсягів інвестицій на техніко-технологічне переозброєння;
- висока додана вартість;
- висока продуктивність праці [18].

Окреслений підхід є досить поширеним серед вітчизняних науковців. Зокрема, під високотехнологічним промисловим підпри-

ємством розуміють підприємство, що виробляє високотехнологічну продукцію, а також здійснює розроблення, розвиток і виведення на ринок нових продуктів та/чи інноваційних виробничих процесів шляхом систематичного використання наукових та технічних знань [5, с. 14; 21, с. 14].

Усе викладене дає підставу для висновку, що детермінантою функціонування високотехнологічного підприємства визнано наукові і технічні знання, які, згідно з баченням автора, складають основу професійних компетенцій працівників різних класифікаційних груп і категорій та формують людські ресурси високотехнологічного підприємства. Ключовою характеристикою високотехнологічності слід вважати новітні знання, які є підґрунтям формування людського потенціалу, що капіталізується у процесі його використання та забезпечує таким чином зиски як для підприємства, так і для його працівників.

ОЕСР розроблено перелік високотехнологічних виробництв, поділених на чотири класи: високотехнологічний (ДіР-місткість вища за 5%); середньо-високотехнологічний (ДіР-місткість становить від 3% до 5%); середньо-низькотехнологічний (ДіР-місткість складає від 0,9% до 3%); низькотехнологічний (ДіР-місткість становить від 0% до 0,9%). При цьому до високотехнологічних віднесено виробництво повітряних літальних апаратів і космічних кораблів, фармацевтику, виробництво офісних рахункових та обчислювальних машин, радіо-, телевізійного і комунікаційного устаткування [19]. З урахуванням положень класифікації ОЕСР до видів економічної діяльності промисловості, які відображуються вітчизняною статистикою, можна віднести такі, як виробництво основних фармацевтичних продуктів і фармацевтичних препаратів; виробництво комп'ютерів, електронної та оптичної продукції; виробництво електричного устаткування. На жаль, українська статистика не дає змоги виокремити виробництво повітряних літальних апаратів і космічних кораблів. Слід зазначити, що досі статистичний інструментарій ідентифікації високотехнологічного сектору економіки та високотехнологічної виробничої сфери в Україні не розроблено. Серед результатів формування інструментарію дослідження національної високотехнологічної виробничої сфери слід назвати перелік високотехнологічних товарів, гармонізований з єдиним міжнародним стандартом моніторингу зовнішньої торгівлі високотехнологічними товарами. Проте критерії

ідентифікації високотехнологічних промислових підприємств згідно з нормативно-методичними матеріалами [18] дають підставу для висновку про головну особливість людських ресурсів високотехнологічного підприємства – їх інтелектуально-креативний потенціал, втіленням якого стають інновації різних видів, а саме продуктові та процесні.

Розроблення сучасного концепту управління інтелектуально-креативними людськими ресурсами високотехнологічного підприємства, на глибоке переконання автора, має відбуватись в межах концептуальних засад управління людськими ресурсами з урахуванням специфіки функціонування високотехнологічного підприємства. Основним завданням в управлінні людськими ресурсами слід визнати найбільш ефективне використання здібностей співробітників згідно з метою діяльності підприємства.

Варто підкреслити, що в сучасному розумінні терміна «управління людськими ресурсами» робиться акцент на стратегічному аспекті розв'язання проблеми, а поняття «управління персоналом» більшою мірою характеризує тактичну та оперативну роботу з персоналом [1, с. 421; 7, с. 19]. Цілком поділяємо та визнаємо правомірним таке бачення щодо відмінності управління людськими ресурсами та управління персоналом. Погоджуємось з М.С. Дороніною в тому, що «стратегічний аспект управління людськими ресурсами передбачає обов'язковий розгляд людини як носія певних унікальних знань, здібностей, власного інтелектуального (людського) капіталу» [20].

На глибоке переконання автора, методологічним засновком формування сучасного концепту управління людськими ресурсами має стати двоконтурна модель, в якій поєднуються такі механізми та інструменти управління людьми, що забезпечують задоволення інтересів та отримання зисків як для роботодавця, так і для працівників. Така точка зору прослідковується у публікаціях зарубіжних та вітчизняних авторів. Зокрема, М. Пул та М. Уорнер в енциклопедичному виданні «Управління людськими ресурсами» зазначають, що управління людськими ресурсами являє собою здійснення певних видів діяльності, які забезпечують ефективне управління людьми в інтересах особистості, суспільства та підприємства [10, с. 163]. В наукових працях І.Л. Петрової стратегічне управління людськими ресурсами трактується як комплексний підхід до управління персоналом, що

спрямований на розвиток та реалізацію його компетенцій, необхідних для забезпечення стійких конкурентних переваг організації та досягнення її стратегічних цілей [8]. Виходячи з наведеного, можна стверджувати, що принциповою відмінністю концепту управління людськими ресурсами є сприйняття працівників як цінного активу організації, а не як джерела доходу.

В умовах переходу до економіки знань цінність людини визначається не стільки важливістю людського фактору загалом, скільки можливістю використання саме неповторних особливостей людини в процесі трудової діяльності. Працівник з його досвідом, вмінням, мотивами, інтересами, цінностями, стимулами, установками є не простим виконавцем, а стратегічним ресурсом компанії. Відповідно, управління персоналом, який майже на 40% складається з «працівників знань», стає пріоритетним напрямом у загальній системі управління сучасною організацією. За визначенням М. Армстронга, «управління людськими ресурсами – це стратегічний і послідовний підхід до управління найціннішими активами організації – людьми, які в ній працюють і здійснюють індивідуальний та колективний внесок у досягнення її цілей, підтримуючи постійну конкурентну перевагу компанії» [14, с. 18].

Поділяємо думку Г.М. Азаренкової, яка з-поміж ознак, що відрізняють концепцію людських ресурсів від концепції управління персоналом, виділяє критерії оцінювання ефективності (більш повне використання людських ресурсів проти мінімізації витрат) [3, с. 23]. Вважаємо, що таке бачення означає можливість поєднання збільшення інвестицій у розвиток людського капіталу та максимальну віддачу від його використання для обох сторін соціально-трудова відносин – роботодавця та найманих працівників.

**Висновки з цього дослідження.** Високі технології як одна з домінантних ознак нової економіки зумовлюють підвищені вимоги до рівня компетентності працівників, зміну ролей

виконавців роботи, запровадження новітніх підходів та стилів управління. Таким вимогам відповідають інтелектуально-креативні людські ресурси, які є втіленням нових знань та інформації. У трактуванні дефініції «людські ресурси високотехнологічних підприємств» слід розуміти потенціал (що виявляється в компетенціях як здатностях, носіями яких є люди), який трансформується у продукт праці – високотехнологічну продукцію та високотехнологічні послуги. При цьому людський потенціал, підґрунтям формування якого є новітні знання, капіталізується у процесі його використання та забезпечує таким чином зиски як для підприємства, так і для його працівників.

Виходячи з наведеного, можна стверджувати, що методологічним засновком формування сучасного концепту управління людськими ресурсами має стати двоконтурна модель, в якій поєднуються такі механізми та інструменти управління людьми, що забезпечують задоволення інтересів та отримання зисків як для роботодавця, так і для працівників. Принциповою відмінністю сучасного концепту управління людськими ресурсами є сприйняття працівників як найціннішого активу організації, а не як джерела доходу. Подальший розвиток концепту управління людськими ресурсами, на глибоке переконання автора, передбачає перехід на нову парадигму «від людини економоцентричної – до людини соціальної», в рамках якої зміщуються акценти з матеріальних зисків до соціального статусу. Для високотехнологічних підприємств головними аспектами такого статусу є новаторство, лідерство у генеруванні нових ідей та створенні на їх основі інноваційних продуктів і послуг, самореалізація та визнання, належність до команди творчого спрямування.

Перспективи дослідження проблематики управління людськими ресурсами високотехнологічних підприємств автор пов'язує з домінантами виміру та механізмами підвищення його ефективності.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Управління людськими ресурсами : понят.-термінол. слов. : [навч. посіб.] / [О. Антонюк, О. Баєва, І. Байрак, Г. Барчан, М. Головатий]. – К. : Міжрегіон. акад. упр. персоналом, 2006. – 496 с.
2. Сардак С. Еволюція поглядів на зміст і роль людських ресурсів у суспільному поступі / С. Сардак // Актуальні проблеми економіки. – 2012. – № 12. – С. 132–139.
3. Азаренкова Г. Управління персоналом в умовах економіки знань : [монографія] / Г. Азаренкова ; за заг. ред. Л. Семів. – К. : УБС НБУ, 2011. – 406 с.
4. Ковтун Н. Формування конкурентних переваг людських ресурсів у національній економіці / Н. Ковтун // Бізнес Інформ. – 2014. – № 4. – С. 29–34.

5. Джур О. Економіка високотехнологічних підприємств : [навч. посіб.] / О. Джур. – Дніпропетровськ : АРТ-ПРЕС, 2010. – 319 с.
6. Левицька О. Сутність, генезис та еволюція поняття «людські ресурси»: системно-концептуальний підхід / О. Левицька // Україна: аспекти праці. – 2010. – № 1. – С. 37–42.
7. Матвіїшин Є. Стратегічне управління людськими ресурсами : [навч. посіб. для студ. ВНЗ] / Є. Матвіїшин. – Львів : ЛРІДУ НАДУ, 2011. – 198 с.
8. Петрова І. Стратегічне управління людськими ресурсами : [навч. посіб.] / І. Петрова. – Київ : КНЕУ, 2013. – 466 с.
9. Сучасні технології управління людськими ресурсами організації : [монографія] / [Л. Довгань, Ю. Карай, Н. Сімченко]. – К. : Центр учб. л-ри, 2009. – 320 с.
10. Пул М. Управление человеческими ресурсами: Энциклопедия / М. Пул, М. Уорнер. – СПб. : Питер, 2002. – 1200 с.
11. Pizam A. The International Encyclopedia of Hospitality Management / A. Pizam. – Oxford : Butterworth-Heinemann, 2005.
12. Shultz T. Human Capital in the International Encyclopedia of the Social Sciences / T. Shultz. – N.Y. – 1968. – Vol. 6.
13. Tracey W.R. The Human Resources Glossary: The Complete Desk Reference for HR Executives, Managers, and Practitioners / W.R. Tracey. – 3d ed. – Boca Raton, Fla : Saint Lucie Pr., 2004.
14. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами / М. Армстронг ; пер. с англ. под ред. С.К. Мордовина. – 10-е изд. – СПб. : ПИТЕР, 2009. – 848 с.
15. Грэхем Х.Т. Управление человеческими ресурсами : [учеб. пособие для вузов] / Х.Т. Грэхем, Р. Беннетт ; пер. с англ. под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 598 с.
16. Davis K. Human Relations in Business / K. Davis. – N.Y., 1957.
17. Globalizing human resource management / [P. Sparrow, Ch. Brewster, H. Harris]. – London : Routledge, 2004.
18. Експерт України. Аналітичний портал. Про затвердження Методики ідентифікації українських високотехнологічних промислових підприємств [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://expert-ua.info/document/archivehf/law5zwgqi/index.htm>.
19. ISIC REV. 3 TECHNOLOGY INTENSITY DEFINITION Classification of manufacturing industries into categories based on R&D intensities [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://unstats.un.org/unsd/cr/registry/regcst.asp?CI=2>.
20. Дороніна М.С. Людські ресурси виробничої організації. Діагностика, розвиток : [монографія] / М.С. Дороніна, К.В. Сатушева. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2011. – 231 с.
21. Саліхова О.Б. Високі технології: дефініція та оцінка : [монографія] / О.Б. Саліхова. – К. : Інформ.-аналіт. агентство, 2008. – 290 с.
22. Соціально-трудова відносина зайнятості: сучасні тенденції, виклики, шляхи розвитку : [монографія] / [А.М. Колот, І.Ф. Гнибіденко, О.О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. А.М. Колота, І.Ф. Гнибіденка. – К. : КНЕУ, 2015. – 295 с.
23. Словник української мови : в 11 томах. – Т. 8, 1977.
24. Ушаков Д.Н. Большой толковый словарь русского языка / Д.Н. Ушаков. – М. : Гос. ин-т «Сов. энцикл.» ; ОГИЗ ; Гос. изд-во иностр. и нац. слов. – 1935–1940 (4 т.).
25. Ефремова Т.Ф. Новый словарь русского языка. Толково-словообразовательный: Св. 136 000 словарных статей, около 250 000 семантических единиц : в 2 т. / Т.Ф. Ефремова. – М. : Рус. яз., 2000.
26. Кредісов А. Стратегічний менеджмент на початку XXI ст.: зміна парадигми / А. Кредісов, Б. Літовченко // Економіка України. – 2011. – № 2 (591). – С. 28–37.
27. Пенс Ж. Kreatywne kierowanie / J. Pens. – Warszawa : Agencja wydawnicza "Placet", 2000.
28. Основи економічної науки : курс лекцій / [В.С. Савчук, О.О. Беляєв, К.Т. Кривенко та ін.] ; за заг. ред. В.С. Савчука. – К. : КНЕУ, 2011. – 442 с.
29. Економічний енциклопедичний словник : у 2 т. / [С.В. Мочерний, О.А. Устенко, С.І. Юрій] ; за ред. С.В. Мочерного. – Львів : Світ, 2006–. – Т. 2. – 2006. – 563 с.
30. Методологічні положення щодо класифікації та аналізу економічної активності населення [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [https://ukrstat.org/uk/metod\\_polog/metod\\_doc/2011/12/metod.htm](https://ukrstat.org/uk/metod_polog/metod_doc/2011/12/metod.htm).
31. Починок Н.В. Людські ресурси в обліковій теорії та практиці / Н.В. Починок // Економічний аналіз. – 2010. – № 6. – С. 141–144.