

КРЕАТИВНИЙ ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ В ІННОВАЦІЙНІЙ СТРАТЕГІЇ ДОСЛІДНИЦЬКИХ УНІВЕРСИТЕТІВ СВІТУ

CREATIVE HUMAN CAPITAL IN THE INNOVATIVE STRATEGY OF RESEARCH UNIVERSITIES OF THE WORLD

КРЕАТИВНЫЙ ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ В ИННОВАЦИОННОЙ СТРАТЕГИИ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИХ УНИВЕРСИТЕТОВ МИРА

Стаття присвячена дослідженню креативного людського капіталу дослідницького університету, ефективністю його використання та інноваційній стратегії. Визначено, що креативний людський капітал в інноваційній стратегії дослідницького університету є ключовим. Виокремлено специфіку ключових функцій управління креативним людським капіталом дослідницького університету, яка полягає у: глобальному наймі висококваліфікованих фахівців з дотриманням балансу креативності, практичних навичок та наукових здобутків викладачів; співвідношенні сучасних менеджерських компетентностей, креативного менеджменту та міжнародного досвіду адміністрації; застосуванням кратно-компетентного підходу до управління людським капіталом; використанням як загальних, так і специфічних принципів управління креативним людським капіталом; стимулюванням високою інноваційною спроможністю персоналу (адаптаційна здатність до опанування новими технологіями). Запропоновано включати до інноваційної стратегії дослідницького університету показники ефективності використання креативного людського капіталу стосовно всіх складових його структури: професійного, культури та здоров'я.

Статья посвящена исследованию креативного человеческого капитала исследовательского университета, эффективностью его использования и инновационной стратегии. Определено, что человеческий капитал в инновационной стратегии исследовательского университета является ключевым. Выделена специфика ключевых функций управления человеческим капиталом исследовательского университета, которая состоит в: глобальном найме высококвалифицированных специалистов с соблюдением баланса практических навыков и научных достижений преподавателей; сочетании современных менеджерских компетенций и международного опыта администрации; приоритете компетентностного подхода к управлению человеческим капиталом; использованием как общих, так и специфических принципов управления человеческим капиталом; стимулировании высокой инновационной университета показатели эффективности использования человеческого капитала применительно ко всем составляющим его структуры: профессиональному,

Олена Циркун
Директор Інституту англійської мови, старший викладач кафедри іноземних мов і міжкультурних комунікацій ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»

Olena Tsyrukun
Director of the Institute of English Language Programs, Senior Lecturer of the Department of Foreign Languages and Intercultural Communications at the Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman

Любов Гальперіна
к.е.н., професор, професор кафедри міжнародного менеджменту ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»

Liubov Galperina
Ph.D., Professor, Professor of the Department of International Management, Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman

Марина Філіпенко
магістрант кафедри міжнародного менеджменту ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»

Maryna Filipenko
Magistrate of the Department of International Management, Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman

способности персонала (адаптационная способность к овладению новыми технологиями). Предложено включить в инновационную стратегию исследовательского вательского университета показатели эффективности использования человеческого капитала применительно ко всем составляющим его структуры: профессиональному, культуры и здоровья.

The article is devoted to the research of the creative human capital of a research university, the efficiency of its use and the innovative strategy. The article substantiates the importance of research universities, as drivers of intensified innovation processes in different sectors of the economy. As job requirements such as creativity, adaptability to innovations, knowledge, professional skills, competences and mobility are becoming significantly higher, public expectations of research universities, which are an important element in the development of creative human capital in the country, go up as well. Specific features of key functions of creativity human capital management of research universities, such as: application of a competence-based approach; global recruitment of highly skilled professionals; high innovation capacity of the staff (adaptive ability to master new technologies) have been specified.

It is determined, that creative human capital plays a key role in the innovative strategy of research universities. Innovation strategies of research universities should include indicators of efficiency of use of creative human capital in relation to all its components: professional, cultural and health. The following indicators of efficiency of the professional capital (the share of highly skilled faculty members in the total number of scientific and pedagogical workers of the research university), have been substantiated: publications in peer-reviewed journals; practical experience; internships, research-based teaching; systematic teaching; objectivity of student evaluation; practice-oriented teaching; confirmation of teaching mastery skills by students in their questionnaires, involvement in innovation networks, including application of innovative technologies in the educational process; grants, availability of patents and intellectual property rights; effective administrative and managerial experience, participation in international projects, expert activity. In terms of cultural capital, the article distinguishes the following evaluation criteria: absence of unethical social and cultural activity; absence of corruption scandals, zero tolerance to corruption and nepotism, lack of students' appeals about unethical behavior, compliance with ethical code of the university; volunteering; participation in social projects, cultural and educational events; friendly relationships with colleagues and students. As far as health capital is concerned such indicators, as the ratio between the days of disability and total working time of university employees; provide comfortable and safe working conditions; participation in activities aimed at enhancing physical culture, have been specified.

The necessity of applying the differentiated approach in calculating the salary on the basis of the innovation strategy criteria, establishing a flexible working schedule, working out special requirements in terms of efficiency and quality management and applying intangible motivational approaches has been determined.

Ключові слова: людський капітал, креативний людський капітал, дослідницький університет, інноваційна стратегія, показники ефективності.

Ключевые слова: человеческий капитал, креативный человеческий капитал, исследовательский университет, инновационная стратегия, показатели эффективности.

Keywords: human capital, creative human capital, research university, innovation strategy, efficiency indicators.

Постановка проблеми. На сучасному етапі розвитку глобалізації людський капітал є показником конкурентоспроможності як країни в цілому, так і кожного суб'єкта господарювання окремо. Світовий ринок характеризується швидким розвитком нових секторів економіки та сучасною модернізацією технологічних процесів різних галузей. Це призводить до того, що вимоги до знань, професійного досвіду, навичок працівника, його компетенцій, мобільності та адаптивності до новацій стають значно вищими, що підвищує суспільні очікування від дослідницьких університетів, які є важливою ланкою у розвитку людського капіталу країни. Особлива увага до дослідницьких університетів обумовлена тим, що в сучасних умовах вони стають чинником посилення інноваційних процесів в усіх галузях економіки.

Тому інноваційна стратегія набуває визначального значення з поміж інших видів стратегій розвитку організацій. В умовах переходу економік країн світу до постіндустріальної фази розвитку ключовим фактором виробництва, економічного зростання та інноваційного розвитку стає креативний людський капітал. При цьому в процесі розробки інноваційної стратегії керівництво має оцінити вплив креативного людського капіталу на її результати та розробити оптимальні шляхи управління людським капіталом, у тому числі управління креативним людським капіталом, який має власну специфіку, особливо важливо це для дослідницьких університетів. Таким чином, дослідження креативного людського капіталу в реалізації інноваційної стратегії дослідницьких університетів є важливим та актуальним науковим завданням.

Аналіз основних досліджень і публікацій. Питання управління та оцінки людського капіталу міжнародних компаній знаходять відображення в роботах таких зарубіжних дослідників як С. Альбрехт, М. Блауг, С. Бліндер, К. Волонте, П. Гентінбейн, М. Гітт, К. Грір, Р. Лаш, П. Ромер, Д. Мур та О. Харт, В. Рамін та Р. Соерес [1-7] та ін.

Серед вітчизняних вчених управління людським капіталом міжнародних компаній та ролі людського капіталу на формування економіки знань відмітимо праці Л. Антонюк, О. Богашко, О. Брінцевої, О. Грішнєвої, Д. Ільницького, О. Ковтун [8; 9; 12-14; 18; 22] та інших. Меншою мірою у вітчизняному науковому дискурсі представлені роботи присвячені ролі людського капіталу моделі управління закладами освіти (див., наприклад, О. Гаращук, І. Каленюк, В. Куценко, І. Регейло та Н. Базелюк, О. Слюсаренко [11; 19; 21] та ін.). Щодо креативного капіталу та зв'язку між ним, інноваційністю, управлінням людським капіталом організації відмітимо працю [23], де авторами розглянуто гіпотезу, що взаємозв'язок між інноваційною ефективністю та управління персоналом залежить від шляху, під впливом людського, соціального та творчого капіталу [23, р. 472]. Безпосередньо креативний людський капітал в трансформаційних процесах системи освіти є предметом дослідження О.М. Яцунь [25]. Стосовно концепції інноваційного розвитку університету відмітимо нароби М. Вовк, Л. Гальперіної, С. Ілляшенко, Н. Ілляшенко, О. Семенов та Ю. Шипуліної [10; 15-17; 20]. Таким чином, дослідження креативного людського капіталу в інноваційній стратегії дослідницького університету не знайшло відображення в наукових публікаціях і є актуальною темою.

Результати дослідження. В умовах постіндустріальної економіки відбуваються суттєві зміни факторів та принципів розвитку, коли людський капітал набуває пріоритетного значення. Генезис людського капіталу характеризується двома етапами, одним з яких є формування (інвестиційний період), а інший пов'язаний з використанням людського капіталу, який не включає матеріальні або фізичні активи, тобто капітал, створений людським або природним внеском. Оскільки вроджені здібності є природним внеском і не можуть бути включені в людський капітал. Людський капітал слід розуміти як запас знань, творчих здібностей, професій-

них навичок, здоров'я та культури, сформованих через сукупні інвестиції, що надають додаткові виробничі можливості, конкурентну перевагу та зростання рівня процвітання власнику, компанії та суспільству у цілому.

В часи постіндустріальної економіки освіта стає ключовим ресурсом і джерелом генерації високорозвиненої робочої сили, що має прояв у таких тенденціях розвитку економік розвинутих країн:

- частка людського капіталу в сукупному національному багатстві країни зростає, а частка виробництва та природного капіталу зменшуються;

- внесок високотехнологічних економічних галузей, успіх яких визначається за рахунок внесків громадян з вищою освітою у ВВП і в результаті в людський капітал країни, зростає [2; 4; 5; 11];

- зростає питома вага креативної зайнятості поза межами креативних індустрій;

- змінюються характеристики ринку праці, коли до професійних вимог додаються навички використання «інформаційних технологій, крос-функціональність, універсальність та мобільність працівників», унікальність, креативність [13]. Тому на сучасному етапі розвитку людського суспільства мова йде не лише про людський капітал, і не лише про креативний капітал, який «стосується відкритості організацій до різноманітності знань, умінь, поглядів та інших доступних їй характеристик» [24], а про креативний людський капітал. Процес формування, використання та розвитку креативного людського капіталу може мати неоднозначні наслідки як для конкретної організації, так і для країни. З одного боку розвиток креативного людського капіталу може супроводжуватися збільшенням заробітної плати і, таким чином, доходу населення і призведе до збільшення прибутків та підвищення конкурентоспроможності компанії, збільшення соціальних та суспільних благ, ініціювання інноваційної діяльності населення і тим самим сприятиме інноваційній трансформації територій. Оскільки, як свідчать емпіричні

дослідження, доходи зайнятих в креативних індустріях, та поза ними, а також доходи креативних співробітників вище, ніж середні по країні. З іншого боку, зайнятість, не пов'язана зі спеціальністю, невідповідність навичок і вимог роботи можуть призвести до поширення безробіття, неофіційного працевлаштування, що супроводжується зниженням рівнів доходів населення. Тому розвиток креативного людського капіталу може сприяти явищу «невикористаний людський капітал», виокремлюють також фіктивний людський капітал [14]. Це пов'язано з невідповідністю між рівнем освіти працівника та його професійним і кваліфікаційним статусом.

Формування людського капіталу є довгостроковим стратегічним процесом накопичення виробничих здібностей людини, яке триває протягом усього життя, може бути визначено кілька його стадій. Перша стадія характеризується як період накопичення потенціалу здоров'я, набуття базових знань та умінь, соціалізація людини. Цей етап включає в себе кілька фаз: народження (період від народження до дитячого садка), основний розвиток (освіта в дитячому садку, навчання в середній школі), отримання професійних знань шляхом навчання в установах середньої та вищої освіти. Друга стадія характеризується формуванням професійних і особистісних компетенцій, а також максимальним поверненням інвестицій в людський капітал. З одного боку, відбувається набуття професійних компетенцій, з іншого боку, їх використання на робочому місці. Третя стадія характеризується як скорочувальний період соціальної, трудової та творчої активності, втрата певних професійних навичок, компетенцій та подальший вихід на пенсію. На кожному етапі формування людського капіталу відбувається сукупно: індивідуумом, сім'єю, компанією, державою. Структура людського капіталу включає професійний капітал, капітал культури та здоров'я.

Структура людського капіталу

Професійний капітал	Капітал культури	Капітал здоров'я
<ul style="list-style-type: none"> - загальні професійні знання - спеціальні професійні знання - професійні навички - професійний досвід та стаж роботи - підприємницькі здібності - організаційні здібності - управлінські навички - інноваційна готовність - креативність 	<ul style="list-style-type: none"> - загальна культура - мотивація - принципи поведінки в рамках правил, традицій та моралі - потенціал соціальної взаємодії - особливості соціалізації особистості - залученість до корпоративної культури 	<ul style="list-style-type: none"> - загальний стан здоров'я - фізичне здоров'я - моральне здоров'я

Джерело: складено за [9; 12; 15; 16; 22].

Парадигма «людського капіталу» постає у зв'язку із традиційними інтерпретаціями трансформації суспільства, формування у ньому «трикутника знань» та інших форм взаємодії науки та інновації» [25]. Аналізуючи класичні твори з теорії людського капіталу, зокрема, праці Г. Беккера, І.Л. Глейзера, Т. Шульца, М. Хойман та К. Фарісі наводять твердження, що «концентрація освічених людей разом із навчанням призведе до високого рівня довгострокового економічного зростання». ... А «освіта широко розглядається як суспільне благо (з позитивними зовнішніми явищами), що підвищує ефективність економічних та політичних [інститутів], при цьому прискорюючи темпи науково-технічного прогресу» (див. [24, с. 319]).

Роль креативного людського капіталу полягає в тому, що в часи постіндустріальної економіки він стає рушійним фактором виробництва та показником конкурентоспроможності як економіки в цілому, так і кожного підприємства, організації, освітньої установи зокрема. Оскільки креативний людський капітал в умовах наукоємкої і глобальної економіки знань стає джерелом конкурентної переваги для організації (креативні навички, талант, адаптивність до інновацій, знання співробітників організації).

Відтак розробка інноваційної стратегії потребує особливого ставлення до креативного людського капіталу, а інноваційна стратегія дослідницького університету висуває більш високі вимоги до креативного людського капіталу, ніж відповідна стратегія будь-

якої національної чи міжнародної компанії. Одним з головних навичок, яким повинен зараз володіти сучасний фахівець, та зокрема, співробітник університету будь то викладач чи адміністратор – це здатність швидко змінюватися і ефективно працювати в умовах постійних змін [15; 22]. Тому що, через навчання і підвищення освіти відслідковується прогрес зміни впливу навчальних програм на продуктивність праці.

В умовах інноваційних перетворень, особливо технологічного перетворення виробництва, важливим моментом стає своєчасна оцінка так званої «інноваційної готовності» персоналу з позицій теорії людського капіталу. Під інноваційною готовністю розуміється міра готовності персоналу використовувати свої людські ресурси (капітал) для реалізації комплексу завдань, що забезпечують функціонування підприємства в умовах інноваційної діяльності, а також здатність виконувати інноваційні перетворення. У більш вузькому сенсі – це готовність персоналу використовувати свій людський капітал для реалізації інноваційних проектів і програм інноваційної діяльності [9]. Інноваційна готовність вбачається однією з важливих характеристик креативного людського капіталу.

Підвищення професійних компетенцій студентів досягається інноваційними засобами, наприклад, завдяки застосуванню в навчальному процесі бізнес-симуляцій [10], хмарним рішенням. Хмарні рішення, котрі містять в собі потужні, багатфункціональні програми ІТ-технології,

котрі допомагають виконувати функції управління людським капіталом. При цьому ІТ-додатки дають змогу управління людським капіталом університету, прискорюючи та розширюючи можливості залучення нових співробітників, так і завдяки використанню їх у навчальному процесі. Сучасний дослідницький університет стає платформою для впровадження підходу «освіта протягом життя» завдяки диференційованим пропозиціям щодо підвищення освіти:

- короткострокових програм (тренінги, майстер-класи, воркшопи);
- середньострокових (курси, в т.ч. мовні);
- довгострокових (додаткова освіта, MBA);
- дистанційних (e-learning).

Навчальні матеріали також можуть бути використані для підвищення кваліфікації та розширення навичок існуючих співробітників університету. Дослідницькі університети прагнуть бути більш гнучкими, в питаннях управління людськими ресурсами щоб реагувати на зміни ринку та виконувати покладені на них суспільством функції. Зокрема, успішна реалізація докторських програм зумовлена особливостями поєднання традицій (об'єднання науки і освіти) та інноваційних підходів [19].

Інноваційна стратегія дослідницьких університетів має враховувати схему взаємодії потоків знань в системі інноваційного розвитку університету, місце і роль потенціалу інноваційного розвитку і інтелектуального капіталу університету у процесі продукування (отримання) і використання (комерціалізації) знань [15; 16]. Не меншого значення в інноваційній стратегії відіграє управління капіталом культури та здоров'я. Зокрема, відповідність поведінки працівників та студентів етичному кодексу університету створення комфортних та безпечних умов праці та навчання. Все це у сукупності сприятиме такій складовій управління креативним людським капіталом як розвиток бренду дослідницького університету.

Що стосується креативного людського капіталу в інноваційній стра-

тегії дослідницького університету, то така стратегія повинна мати міжнародний характер. На думку О. Ковтуна «інноваційна стратегія – це суперстратегія (надстратегія), яка визначає зміст усіх інших стратегій підприємства» [18, с. 46]. Оскільки дослідницький університет повинен бути долученим до глобальних інноваційних мереж, брати участь у міждисциплінарних та вузькоспеціалізованих дослідженнях та розробках, розширюючи свою діяльність по всьому світу. Тому управління людським капіталом дослідницького університету має включати розвиток креативних трудових ресурсів в умовах культурного різноманіття, формування дружнього міжкультурного середовища, подолання адміністративних бар'єрів щодо участі працівників дослідницьких університетів у групових проектах, впровадження ефективної системи стажування тощо [1; 11; 15-17; 20-21]. І. Регейло та Ю. Базелюк відзначають важливість інтегрованого характеру програм спільно з галузями освіти, бізнесу і державної політики; міждисциплінарність курсів (із використанням когнітивних наук, економіки, медицини, гуманітарних наук та ін.) [19, с. 46].

Специфіка управління креативним людським капіталом також полягає у доступності та прозорості процедур створення креативного продукту та отримання прав на об'єкти інтелектуальної власності, їх правової охорони та захисту. З цією метою інноваційна стратегія дослідницького університету має включати розділ щодо функціонування креативно-інноваційних хабів, інкубаторів, створення/розвитку центрів інтелектуальної власності та трансферу технологій (у тому числі міжнародного), наукових парків, технопарків та ін.

Важливим чинником успішної реалізації інноваційної стратегії дослідницького університету вбачається розробка та моніторинг показників ефективності використання креативного людського капіталу. Запропонований перелік у таблиці 2 є примірним та не вичерпує всіх показників за складовими людського капіталу дослідницького університету (табл. 2).

**Показники оцінки ефективності креативного людського капіталу
в інноваційній стратегії дослідницького університету**

Професійний капітал	Капітал культури	Капітал здоров'я
<ul style="list-style-type: none"> - питома вага висококваліфікованих працівників до загальної чисельності науково-педагогічних працівників - наявність свідоцтв авторського права та патентів - наявність у викладачів з дисциплін, що викладаються: (а) публікацій у рецензованих виданнях; (б) практичного досвіду; (в) стажування, у тому числі закордонного - науковість викладання - системність викладання - об'єктивність оцінювання студентів (врахування кількісних та якісних критеріїв) - практична спрямованість викладання - підтвердження професійної майстерності (у тому числі анкетуванням студентів) - науково-педагогічний стаж - експертна активність (участь в експертних комісіях професійного спрямування); - управлінський досвід - участь в міжнародних проєктах - залученість в інноваційні мережі, у т.ч. міжнародні - застосування інноваційних технологій в навчальному процесі - залучення грантів та госпрозрахункової тематики - розробка інноваційних освітніх програм 	<ul style="list-style-type: none"> - нульова толерантність до корупції та непотизму в колективі (у тому числі, науково-педагогічному, адміністративному, допоміжному та студентському) - відсутність корупційних скандалів - відсутність звернень від студентів щодо неетичної поведінки викладачів та адміністрації - відсутність звернень щодо неетичної поведінки студентів - участь у соціально-значимих проєктах - волонтерство - участь в колективних культурно-просвітницьких заходах - доброзичливість відносин в колективі, зі студентами та іншими стейкхолдерами 	<ul style="list-style-type: none"> - співвідношення днів непрацездатності до загального робочого часу працівників університету - створення комфортних та безпечних умов праці та навчання - створення умов для занять спортом та активного дозвілля - участь у заходах підвищення фізичної культури

Джерело: авторська розробка.

Висновки й перспективи подальших розвідок. Підсумовуючи, зазначимо, що креативний людський капітал в інноваційній стратегії дослідницького університету є ключовим. В дослідницькому університеті традиційні функції управління людським капіталом мають свою специфіку, яка полягає у:

- цілеспрямованому формуванню креативного людського капіталу;
- глобальному наймі висококваліфікованих фахівців з дотриманням балансу практичних навичок та наукових здобутків викладачів та сучасних менеджерських компетентностей та міжнародного досвіду адміністрації;
- застосуванням компетентного підходу до управління людським капіталом;
- стимулювання високої інноваційної спроможності персоналу та студентів (адаптаційна здатність до опанування новими технологіями);

- доступності та прозорості процедур створення креативного продукту та отримання прав на об'єкти інтелектуальної власності, їх правової охорони та захисту в університеті шляхом створення та розвитку відповідної інфраструктури (центрів інтелектуальної власності, трансферу технологій, креативно-інноваційних хабів, наукових парків, технопарків тощо).

Інноваційна стратегія дослідницького університету має включати показники ефективності використання креативного людського капіталу за всіма його складовими (професійним, культури та здоров'я), що має позначатись диференціацією розрахунку величини оплати праці, премій, винагород залежно від критеріїв інноваційної стратегії; встановленні гнучкого графіку роботи; створення особливих вимог щодо управління ефективністю та якістю; застосуванні системи нематеріальних мотиваційних заходів (підходів).

**СПИСОК
ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Albrecht S. L. et al. Employee engagement, human resource management practices and competitive advantage: An integrated approach // *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*. 2015. Vol. 2. No. 1. Pp. 7-35.
2. Blaug M. The Empirical Status of Human Capital Theory: A Slightly Jaundiced Survey: *Journal of Economic Literature*, Vol. 14, No. 3, p.827-855.
3. Greer C. R., Lusch R. F., Hitt M. A. A ser vice perspective for human capital resources: A critical base for strategy implementation // *Academy of Management Perspectives*. 2017. Vol. 31. No. 2. Pp. 137-158.
4. Hart O., Moore J. A theory of debt based on the inalienability of human capital // *The Quarterly Journal of Economics*. 1994. Vol. 109. No. 4. Pp. 841-879.
5. Ramin V. Patching the Wrong Eye? Balancing the Role of Social and Human Capital in Firm Strategic Renewal: *Academy of Management Proceedings*, Vol. 2017, No. 1.
6. Soares R. R. Human Capital Persistence and Development: *American Economic Journal: Applied Economics* Vol. 9, No. 4, 2017, Pp.105.
7. Volontij Ch., Gantenbein P. Directors' human capital, firm strategy, and firm performance: *Journal of Management & Governance*, 2016, Vol. 20.
8. Антонюк Л. Л., Льницький Д. О. Сценарії розвитку вищої освіти: глобальний контекст та стратегія України // *Вісник КНУТД спецвипуск Серія «Економічні науки»*. VIII Міжнародна науково-практична конференція «Ефективність організаційно-економічного механізму інноваційного розвитку вищої освіти». С. 203-227.
9. Богашко О. Л. Людський капітал та його роль у забезпеченні інноваційного розвитку національної економіки // *Вісник Одеського національного університету. Серія: Економіка*. 2014. №. 19, Вип. 2 (2). С. 32-35.
10. Гальперіна Л. П. Інноваційні засоби формування професійних компетенцій студентів // *Економічна теорія та освіта XXI століття: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (Київ, 25 вересня 2015 року)*. К.: Вищий навчальний заклад «Університет економіки та права «КРОК», 2015. С.7-9.
11. Гаращук О. В., Куценко В. І. Інноваційний шлях розвитку вищої освіти в Україні: концептуальні основи // *Економіка і регіон*. 2014. №. 1. С. 135-143.
12. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : К., 2007. 480 с.
13. Грішнова О. А. Освіта в сучасному світі: зміна концепції відповідно до вимог новітнього ринку праці // *Управління економікою: теорія та практика*. Зб. наук. пр. К: ІЕП НАНУ, 2017. С. 52-64.
14. Грішнова О. А., Брінцева О. Г. Фіктивний людський капітал: сутність, характерні особливості, чинники формування // *Демографія та соціальна економіка*. 2015. №. 1. С. 90-101.
15. Ілляшенко С. М. Інтелектуальний капітал ВНЗ як запорука його інноваційного розвитку: сутність, структура, підходи до оцінки // *Маркетинг і менеджмент інновацій*. 2011. №. 1. С. 145-154.
16. Ілляшенко С., Ілляшенко Н. та Шипуліна Ю. Управління знаннями університету в контексті концепції його інноваційного розвитку // *Вісник національного університету «Львівська політехніка»*. Серія Логістика. 2018. №892. С.72-79.
17. Kalenyuk I., Dyachenko A. Entrepreneurial universities in a world educational system // *International Economic Policy*. 2016. №. 2. С. 59-74.
18. Ковтун О. І. Інноваційні стратегії підприємств: теоретико-методологічні засади // *Економіка України*. 2013. №. 4. С. 44-56.
19. Регейло І. Ю., Базелюк Н. В. Освітня складова в докторських програмах у галузі освіти Гарвардського університету // *Вища освіта України*. 2015. Вип. 2015. Т. 3. С. 41-48.
20. Семенов О. М., Вовк М. П. Академічна культура дослідника в освітньо-культурному просторі університету. 2016.
21. Слюсаренко О. М. Розвиток найвищого університетського потенціалу в умовах глобалізації : Монографія. К. : Пріоритети, 2015. 384 с.
22. Яковенко Р. В., Козенко Р. О. Проблеми та перспективи розвитку людського капіталу // *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки*. 2010. №. 17. С. 438-446.
23. Veenendaal, A. AR, van Velzen M. and Looise J. K. Affecting innovation through HRM: The role of creative capital // *European Journal of International Management*. 11. 8.5. 2014. Pp. 472-487.
24. Nouman M., Faricy C. It takes a village: A test of the creative class, social capital, and human capital theories // *Urban Affairs Review*. 2009. Т. 44. №. 3. С. 311-333.
25. Яцунь О. М. Креативний людський капітал в просторі суспільства знань: економічний аспект // *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*. 2014. №2. С. 55-60.

REFERENCES

1. Albrecht S. L. et al. Employee engagement, human resource management practices and competitive advantage: An integrated approach // *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*. 2015. Vol. 2. No. 1. Pp. 7-35.
2. Blaug M. The Empirical Status of Human Capital Theory: A Slightly Jaundiced Survey: *Journal of Economic Literature*, Vol. 14, No. 3, p.827-855.
3. Greer C. R., Lusch R. F., Hitt M. A. A service perspective for human capital resources: A critical base for strategy implementation // *Academy of Management Perspectives*. 2017. Vol. 31. No. 2. Pp. 137-158.
4. Hart O., Moore J. A theory of debt based on the inalienability of human capital // *The Quarterly Journal of Economics*. 1994. Vol. 109. No. 4. Pp. 841-879.
5. Ramin V. Patching the Wrong Eye? Balancing the Role of Social and Human Capital in Firm Strategic Renewal: *Academy of Management Proceedings*, Vol. 2017, No. 1.
6. Soares R. R. Human Capital Persistence and Development: *American Economic Journal: Applied Economics* Vol. 9, No. 4, 2017, Pp.105.
7. Volonty Ch., Gantenbein P. Directors' human capital, firm strategy, and firm performance: *Journal of Management & Governance*, 2016, Vol. 20.
8. Antoniuk L. L., Ilnutskyi D. O, Scenarios of Higher Education Development: Global Context and Strategy of Ukraine // VIII International scientific and practical conference «Efficiency of Organizational and Economic Mechanism of Innovative Development of Higher Education», p. 203-227.
9. Bogashko O. L. Human Capital and Its Role in Providing Innovative Development of the National Economy // *Bulletin of the Odessa National University. Series: Economics*. 2014. No. 19, p. 32-35.
10. Galperina L. P. Innovative Means of Formation of Professional Competences of Students // *Economic theory and education of the XXI century: materials of the International scientific and practical conference*, Kyiv, Higher Educational Institution «University of Economics and Law» KROK «, 2015, p.7-9.
11. Garaschuk O. V., Kutsenko V. I. Innovative Way of Higher Education Development in Ukraine: Conceptual Foundations // *Economy and the Region*. 2014. No. 1. Pp. 135-143.
12. Grishnova O. A. *Economics of Labor and Social-Labor Relations*: Kyiv, 2007, p. 480.
13. Grishnova O. A. Education in the Modern World: Changing the Concept in Accordance with the Requirements of the Newest Labor Market // *Economics Management: Theory and Practice*, K: IEL NASU, 2017. Pp. 52-64.
14. Grishnova O. A, Brintseva O. G. Fictitious Human Capital: Essence, Characteristic Features, Factors of Formation // *Demography and social economy*. 2015. No. 1. Pp. 90-101.
15. Ilyashenko S. M. Intellectual Capital of the University as the Key to Its Innovative Development: Essence, Structure, Approaches to Evaluation // *Marketing and Management of Innovations*. 2011. No. 1. Pp. 145-154.
16. Ilyashenko S., Ilyashenko N. and Shipulina U. University Knowledge Management in the Context of its Innovation Development // *Bulletin of the National University «Lviv Polytechnic». Logistics Series* 2018. No. 892. Pp. 72-79.
17. Kalenyuk I., Dyachenko A. Entrepreneurial Universities in a World Educational System // *International Economic Policy*. 2016. No. 2. Pp. 59-74.
18. Kovtun O.I. Innovative Strategies of Enterprises: Theoretical and Methodological Principles // *Economy of Ukraine*. 2013. No. 4. Pp. 456.
19. Regelo I. Y., Baseluk N. V. Educational Component in Doctoral Programs in the Field of Education at Harvard University // *Higher Education of Ukraine*. 2015. Vol. 3. Pp. 41-48.
20. Semenog O. M., Vovk M. P. Academic Culture of the Researcher in the Educational and Cultural Environment of the University. 2016.
21. Slyusarenko O. M. Development of the highest university potential in the conditions of globalization: Monograph. K.: Priorities, 2015. Pp. 384.
22. Yakovenko R. V., Kozenko R. O. Problems and Prospects of Human Capital Development // *Scientific Papers of Kirovograd National Technical University. Economic Sciences*. 2010. No. 17. Pp. 438-446.
23. Veenendaal A. A.R, van Velzen M. and Looise J. K. Affecting innovation through HRM: The role of creative capital // *European Journal of International Management*. 11. 8.5. 2014. Pp. 472-487.
24. Hoyman M., Faricy C. It takes a village: A test of the creative class, social capital, and human capital theories // *Urban Affairs Review*. 2009. T. 44. №. 3. C. 311-333.
25. Yatsun O.M. Kreatyvnyi liudskyi kapital v prostori suspilstva znan: ekonomichniy aspekt // *Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka*. 2014. №2. S. 55-60. (Ukrainian)