

ТРАНСФОРМАЦІЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

HUMAN CAPITAL TRANSFORMATION IN THE GLOBALIZATION CONDITIONS

Самоїленко А.О.

кандидат економічних наук,
доцент кафедри туристичного бізнесу та гостинності,
Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара

Діденко М.В.

магістрант,
Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара

Samoilenko Alla

PhD in Economics,
Associate Professor of Tourism Business and Hospitality Department,
Oles Honchar Dnipro National University

Didenko Nikolay

Master's degree,
Oles Honchar Dnipro National University

У статті досліджено особливості трансформації людського капіталу в умовах глобалізації. У процесі дослідження використано різноманітні наукові методи: спостереження, аналіз, синтез, збір та обробка даних, методи індукції та дедукції. Визначено ключові компоненти процесу розвитку людського капіталу, вплив та роль спеціальної професійної освіти та самоосвіти. В умовах розвитку глобалізації та технічного прогресу рядовий співробітник усе більше набуває якостей, що притаманні керівній ланці, а саме: необхідність оперативного прийняття важливих рішень, аналіз та обробка великих обсягів інформації. Отримані результати дають змогу структурувати еволюцію розвитку людського капіталу та пояснюють його значення як найбільш цінного ресурсу сучасного суб'єкта господарювання.

Ключові слова: людський капітал, транснаціональні корпорації, персонал, глобалізація.

В статье исследованы особенности трансформации человеческого капитала в условиях глобализации. В процессе исследования были использованы различные научные методы, такие как наблюдение, анализ, синтез, сбор и обработка данных, методы индукции и дедукции. Определены ключевые компоненты процесса развития человеческого капитала, влияние и роль специального профессионального образования и самообразования. В условиях развития глобализации и технического прогресса рядовой сотрудник все больше приобретает качества, характерные для руководящего звена, а именно необходимость оперативного принятия важных решений, анализ и обработка больших объемов информации. Полученные результаты позволяют структурировать эволюцию развития человеческого капитала и объясняют его значение как наиболее ценного ресурса современного предприятия.

Ключевые слова: человеческий капитал, транснациональные корпорации, персонал, глобализация.

The purpose of the current article is to research human capital transformation in the globalization conditions. During the research different scientific methods were used such as observation and basic description of the phenomenon, data collecting and processing, constructions and analysis of hypothesis, induction and deduction methods, review from abstract to concrete, analyzing of results were achieved. The research defines key components of human capital development progress and the concept for future human capital development. Influence and role of special profession education, additional job training and self-education was described. The role and main components of self-education process, criteria and requirements to professional education and self-education were outlined. Key features of personnel for transnational corporations were described. Basic problems of human capital evolution during the different technological stages were highlighted. The approaches and management policy for improvement of human capital training were established during the research. The results of research have a wide

scientific and practical application. Increasing of understanding the nature of human capital allows to create well considered policy in this area which is based on prediction of future requirements to staff and beforehand preparation. Identified patterns of human capital development can be used during all types of personnel training such as high professional education or self-education. According to the request for volumes of necessary information to be processed by specialist during the professional activity it is possible to determine current and future requirements for training programs and operational approaches to deal with increasing volumes of information and situations which requires immediate decision making. The represented research is valued information base to form the effective education policy and high performed personnel training system. Taking into consideration mentioned features and qualities of human capital is a step to form understanding and predict future development ways of personnel in the globalization conditions.

Key words: human capital, transnational corporations, personnel, globalization.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Головною рушійною силою інноваційного розвитку, науково-технічного прогресу та економічної системи у цілому є людський капітал. У сучасних умовах розвитку людський капітал став провідним складником будь-якої організації, формує її функціональні можливості та конкурентоспроможність.

В умовах глобалізації саме людський капітал, його знання, навички та творчий потенціал стають основним чинником виробництва. Відповідно, вміння керувати людським капіталом, розуміти його особливості та передбачити перспективні напрями розвитку є ключовими чинниками успіху.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спираються автори. Наукове вивчення людського капіталу бере свій початок із часів промислової революції. Це питання почали розглядати такі відомі вчені, як Вільям Петті, Адам Сміт, Давид Рікардо та продовжили вивчати Джейкоб Мінсер, Карл Маркс, Теодор Шульц [1]. Особливості трансформації людського капіталу досліджують Г.М. Тугускіна [2], Х.М. Хаджалова [3], О.А. Ярушкіна [4], О.О. Єрмоленко [5], Р.М. Яковенко [6], І.В. Цепенко [7], Ю.Г. Биченко [8], С.Е. Сардак [9], К.М. Жиленко [10].

Під впливом мінливої кон'юнктури міжнародної економіки людський капітал зазнає значних змін, що зумовлює необхідність продовження подальших наукових досліджень.

Формулювання цілей статті (**постановка завдання**). Метою статті є дослідження трансформації людського капіталу в умовах глобалізації та виявлення ключових особливостей його формування.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. На етапі зародження широкомасштабного використання людського капіталу в процесі суспільного виробництва основними вимогами до нього були фізична витривалість, дисциплінованість та володіння мінімальним діапазоном професійних навичок, що могли бути потрібні, наприклад, працівнику фабрики. Функція прийняття рішень у зазначений період

була повністю зосереджена в руках обмеженого кола керівництва.

Із розвитком науки і техніки процес суспільного виробництва набував більшої складності. З кінця XIX – на початку XX ст. вимоги до середньостатистичного працівника значно підвищилися, крім дисциплінованості та фізичної витривалості, обов'язковими умовами стали володіння грамотністю (для оперування збільшеними обсягами інформації), базові технічні та математичні знання. Для середньостатистичного співробітника необхідним стало володіння базовими та прикладними елементами профільної дисципліни свого підприємства: хімії – у хімічній промисловості, комплексу технічних наук – на виробництві. Ці вимоги стимулювали розвиток системи загальнообов'язкової освіти.

Починаючи з першої половини XX ст. для всіх співробітників підприємств обов'язковим стало володіння компетенціями, які надавалися професійною технічною освітою. Функція прийняття рішень почала переміщатися з вузького управлінського кола на рівень менеджменту середньої/операційної ланок. У цей часовий інтервал значно підвищився темп науково-технічного прогресу: частота зміни виробничих технологій перевищила час активного життя одного покоління. Відповідно, для того щоб людський капітал був у змозі ефективно вирішувати виробничі завдання та вірно приймати рішення, що раніше входили виключно до компетенції керівної ланки, система підготовки кадрів повинна формувати навіть у рядових співробітників широкий світогляд та можливість освоювати принципово нові знання і технології.

Друга половина XX ст. – час форсованого розвитку глобалізації, що було забезпечено стрімким збільшенням швидкості науково-технічного прогресу (НТП), зменшенням в економічному розумінні державних кордонів та створенням широкого кола наднаціональних організацій. Цей час є генезисом транснаціональних корпорацій і в широкому розумінні світового ринку. Вказані соціально-економічні трансформації висувають нові вимоги до людського капіталу. Необхідність постійного навчання вимагає у співробітників наявності потужної фундаментальної бази з профільних та суміжних наукових дисциплін. Інтернаціоналізація бізнесу додатково потребує воло-

діння не профільними компетенціями, а й цілою низкою додаткових: міжнародне право, культурологія (для взаємодії в МНК), міжнародний маркетинг, іноземні мови і т. д. Відповідно, зростають і вимоги до людського капіталу, обов'язковою стає наявність вищої спеціальної освіти.

Початок ХХІ ст. – взагалі безпрецедентний час із погляду вимог до людського капіталу. Наявність тільки вищої освіти за спеціальністю вже є недостатньою для професійної діяльності спеціаліста навіть на проміжку в 5–7 років. Окрім вимог, що висувуються інтернаціоналізацією бізнесу, з'являється ціла низка принципів нових: навички роботи зі спеціалізованою комп'ютерною технікою, що постійно розвивається, та відповідним програмним забезпеченням, що регулярно оновлюється та змінюється, вміння в короткі терміни освоювати нові суміжні сфери діяльності, оперативно реагувати на мінливу кон'юнктуру міжнародного ринку. Окремо необхідно виділити вміння оперувати, аналізувати та освоювати величезні обсяги інформації. Так, якщо двадцять років назад спеціалісту в ІТ-галузі для підтримання високого професійного рівня необхідно було опрацьовувати 7–9 спеціалізованих журналів на місяць, то нині ця цифра перевищує 35–40. Загальноприйнятою практикою стало проведення регулярних професійних тренінгів для співробітників підприємств.

Цифрова (постіндустріальна) економіка на перше місце ставить інтелект співробітників, уміння оперувати великими обсягами інформації, створювати нові знання. Сьогодні активно протікає процес усебічної автоматизації робочих місць і введення роботизації на значній кількості суб'єктів господарювання. Це призводить до зменшення частки механічної праці, що не потребує творчості співробітників, зменшується частка допоміжного та обслуговуючого персоналу. Виходячи із цього, боротьба за конкурентоспроможність підприємства перетікає на рівень боротьби творчого потенціалу персоналу. Паралельно із цим значно зростає відповідальність кожного окремого працівника та зменшується час на прийняття рішень. У таких сферах, як державна безпека, банківська справа, системи масової інформації, біржова торгівля, необхідний час реакції може вимірюватися хвилинами, секундами і навіть долями секунди. Отже, середньостатистичний співробітник не має часу на доповідь керівництву та отримання команди на дії, саме звичайний співробітник усе більше стає особою, що приймає рішення.

Виходячи із цього, нагальною потребою стає необхідність інтенсивного розвитку людського капіталу як найбільш цінного ресурсу сучасного суб'єкта господарювання, що визначає його конкурентоспроможність. Для реалізації розвитку людського капіталу необхідно розуміти, що дане поняття є динамічною системою, тобто всі його основні характеристики знаходяться в процесі формування протягом усього людського

життя, що підтримується концепцією безперервної освіти.

Основною формою розвитку людського капіталу є інвестування в нього. Саме поняття людського капіталу складається з таких складників: т. зв. капітал здоров'я та здорового способу життя, капітал освіти, капітал підготовки до виробничої (функціональної) діяльності, науковий капітал, капітал культури, капітал володіння економічно важливою інформацією, капітал міграції [12]. Виокремлюються три основні напрями інвестування в людський капітал:

- інвестиції в освіту людського капіталу;
- інвестиції в розвиток здоров'я людського капіталу;
- інвестиції в розвиток мотивації людського капіталу.

Інвестиції в освіту займають центральне місце в процесі інвестування в людський капітал. Загалом їх можна розділити на дві категорії: інвестиції в освітню діяльність зі здобуття фундаментальної освітньої бази (шкільна та спеціальна профільна освіта) та інвестиції в підвищення професійного рівня співробітників безпосередньо на виробництві (підвищення кваліфікації, тренінги). Формування капіталу освіти (базису) може тривати 12–20 років, а інвестування в другу категорію може тривати в процесі трудової діяльності працівника протягом усієї його професійної діяльності.

Стосовно інвестування в здоров'я людського капіталу, то воно також має вагомим значення. У широкому розумінні інвестиції в здоров'я збільшують час економічно активного життя населення. Відповідно, змінюється співвідношення економічно активної та пасивної частин населення у державі, що надає значні можливості у сфері економічного зростання.

Інвестиції в розвиток мотивації людського капіталу дають змогу з відносно невеликими витратами підприємства значно підвищити продуктивність праці, якість, зменшити кількість бракованої продукції чи неналежно наданих послуг. Більше того, однією з характерних рис глобалізації є трансформація виробничого процесу зі збільшенням творчої долі роботи в співвідношенні її творчої та механічної частин. Використання системи мотивації під час виконання механічної роботи дає змогу підвищити її продуктивність на 20–50%. Використання ж системи мотивації в творчій діяльності може підвищувати продуктивність праці на порядок, адже саме жага творчості є двигуном прогресу. У такому разі дати метрологічно точну оцінку ефективності мотивації на результативність творчої діяльності взагалі стає неможливо, оскільки результат може мати принципові відмінності.

Підсумовуючи напрями інвестування в людський капітал, можна дійти висновку, що з погляду підприємства найбільш економічно ефективним (найбільший результат із мінімальними витратами) напрямом інвестування

в людський капітал є поєднання інвестування в мотивацію співробітників та підвищення кваліфікаційного рівня безпосередньо на підприємстві (курси підвищення кваліфікації, тренінги).

Найбільш показним прикладом змін персоналу суб'єктів господарювання в умовах глобалізації виступає трансформація працівників транснаціональних корпорацій. Це зумовлено транснаціональним характером їхньої діяльності (правовий, фінансовий та культурний складники), взаємодією з великою кількістю суб'єктів господарювання, величезним рівнем конкуренції.

Процес розвитку транснаціоналізації людського капіталу зумовлений розширенням номенклатури господарських зв'язків. Передусім це стосується діяльності працівників у рамках ТНК. Так, наприклад, частка не-японців в японській транснаціональній корпорації Sony становить близько 55%. Серед 100 найбільших світових корпорацій частка іноземних співробітників становить понад 50% [13].

Як видно з даних таблиці, частка іноземних працівників у середньому становить близько половини від загальної кількості, що вказує на важливість особливого підходу до транснаціонального капіталу. Порівняно з національним людським капіталом транснаціональний має низку відмінностей:

1. джерелом людського капіталу виступають національні, регіональні, міжнародні та внутрішньокорпоративні ринки праці;

2. формування системи знань, навичок та професійної компетенції відбувається за моделями освіти та професійного навчання різних країн і продовжує за стандартами ТНК. Людський капітал у ТНК являє собою диверсифікований колектив, який уніфікований стандартами корпорації;

3. інвестування в розвиток людського капіталу на стадії його формування ведеться національними центрами та за відповідними стандартами національних центрів, культурний

базис персоналу формують також національні центри. Інвестування на стадії використання проводяться корпорацією;

4. функціонування в парадигмі ТНК формує у персоналу систему додаткових вмінь і професійних навичок, які неможливо отримати під час праці у звичайній організації.

Формування людського капіталу ТНК здійснюється шляхом міжнародної міграції, міжнародного науково-технічного, інноваційного та виробничого співробітництва та прямого директивного пошуку персоналу з необхідними якостями [13].

В аспекті управління людським капіталом ТНК мають низку ключових особливостей:

– зростання швидкості розвитку персоналу за рахунок використання провідних методів навчання та підвищення загального кваліфікаційного рівня співробітників;

– збільшення цінності кваліфікованої робочої сили та зростання ролі програм розвитку персоналу;

– звертання особливої уваги на врахування індивідуальних особливостей та навичок працівників, їхніх соціально-психологічних рис;

– зростання значення комп'ютерних технологій в управлінні персоналом, що дає змогу проводити обробку значної кількості інформації щодо кадрів підприємства;

– проходить процес децентралізації функцій управління персоналом; виникають такі проблеми, як керування та контроль дистанційними працівниками;

– особливу роль відіграє процес формування корпоративної культури та інтеграції в неї нових співробітників [14].

Зазначимо, що у цілому вимоги до професійно-кваліфікаційного рівня працівників ТНК вище, ніж в інших видах суб'єктів господарювання. Цей факт зумовлений як специфікою діяльності транснаціональних корпорацій, так і значними обсягами капітальних вкладень у розвиток співробітників корпорацій. Навчання

Таблиця 1

Аналіз структури персоналу 20 найбільших корпорацій у 2015–2016 р.

№	Назва	Кількість працівників	Зарубіжні працівники	Частка іноземних працівників
1.	General Electric	283 000	186 000	65,7%
2.	ExxonMobil	107 000	68 000	63,6%
3.	Royal Dutch Shell	99 310	57 367	57,8%
4.	General Motors	398 000	162 300	40,8%
5.	Ford Motor Company	364 550	191 486	52,5%
6.	Toyota	310 944	150 132	48,3%
7.	Daimler AG	466 938	225 705	48,3%
8.	Total S.A.	74 437	50 538	67,9%
9.	IBM	307 401	161 612	52,6%
10.	Nestlé	230 929	224 554	97,2%

Джерело: складено авторами на основі річної звітності корпорацій

персоналу проводиться як на робочих місцях, так і в онлайн-режимах і корпоративних університетах. Широко використовуються інформаційні технології та специфічні професійні ігри. Як приклад можна привести компанію Motorola, в якій підготовка керівників для закордонних відряджень проводиться за допомогою використання методу імітації нових робочих місць. IBM витрачає на процес перепідготовки кадрів понад 1 млрд доларів щорічно, а пряий ефект від цього оцінюється на рівні 20–22%. Близько 135 тис працівників указаної компанії проходять перепідготовку на дистанційній основі. Для нових співробітників використовують різноманітні інтерактивні програми типу Basic Blue і One Voice. Менеджери компанії проходять підготовку з використанням програми Coaching Simulator, що симулює їхню поведінку в неоднозначних, альтернативних ситуаціях [8].

Висновки з цього дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Експоненціально зростаючі вимоги до людського капіталу в умовах глобалізації ставлять нові виклики перед усіма учасниками господарських взаємовідносин. Основними проблемами є необхідність володіння стрімко зростаючою кількістю інформації та навичок, безперервне навчання культурної взаємодії та соціальної інтеграції працівників усередині підприємства, мотивації кадрів. Сучасний співробітник повинен володіти значним творчим потенціалом, інформаційною базою управлінського рівня, вмінням працювати з величезними обсягами інформації, бути компетентним у широкому колі суміжних сфер діяльності, вміти передбачити розвиток основних напрямів розвитку своєї професії, що становиться дедалі складнішою.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Schultz T.W. The Economic Value of Education. New York : Colambia University Press, 1963.
2. Тактарова С.В., Тугускіна Г.М. Управління формуванням людського капіталу в умовах інноваційного розвитку економіки : монографія. Москва, 2017.
3. Хаджалова Х.М. Особенности формирования человеческого капитала в трудоизбыточных регионах. *РППЭ*. 2015. № 1(51).
4. Ярушкіна Е.А., Кобелева А.А. Человеческий капитал: сущность и роль в повышении эффективности организации. *Научный вестник Южного института менеджмента*. 2018. № 1. С. 30–34.
5. Ермоленко А.А. Человеческий капитал. *Научная мысль Кавказа*. 2009. № 3. С. 16–23.
6. Яковенко Р.В. Відтворення людського потенціалу в умовах трансформаційної економіки : дис. ... к.е.н. : 08.00.01. Київ, 2011. 213 с.
7. Цапенко И.В., Миронова Д.Д. Человеческий капитал и инновационные факторы его развития. *ИВД*. 2012. № 2.
8. Быченко Ю.Г., Логинова Л.В. Модернизация общества и качество человеческого капитала. *Известия Саратовского университета. Серия «Социология. Политология»*. 2008. № 2.
9. Сардак С.Е. Перспективні форми інвестування у людський потенціал на вітчизняних підприємствах. *Інвестиції: практика та досвід*. 2009. № 22. С. 9–11.
10. Жиленко К.М. Сучасні аспекти транснаціоналізації: теорія, методологія, практика : монографія. Дніпро : ДНУ, 2018. 384 с.
11. Бондаренко Г.И. Человеческий капитал: основные факторы его воспроизводства и развития. Ростов-на-Дону : Тера, 2005.
12. Романова Е.Б. Инвестиции в развитие человеческого капитала. *Известия РГПУ им. А.И. Герцена*. 2008. № 74–1.
13. Носик О.М. Транснаціоналізація людського капіталу: напрями та загрози. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Міжнародні економічні відносини та світове господарство»*. 2016. Вип. 6(2). С. 125–128.
14. Иолкин Д.А. Управление персоналом в транснациональных компаниях в контексте глобализации мировой экономики. *Вестник ГУУ*. 2014. № 12.
15. Иванов С.В. Эволюция исследования экономической категории «человеческий капитал». *Социально-экономические явления и процессы*. 2011. № 7.
16. Церцвадзе М.В., Муджири И.В., Швангирадзе Н.Н. Трансформация человеческого капитала как фактор инновационного развития компаний. *Наука, образование и культура*. 2016. № 3(6).
17. Дьячкова А.В. Роль человеческого капитала в условиях глобализации постиндустриального общества. *Социально-экономические явления и процессы*. 2007. № 1.

REFERENCES:

1. Schultz T.W. The Economic Value of Education. New York: Columbia University Press. 1963;
2. Taktarova S.V., Tughuskina Gh.M. (2017) Upravlinnja formuvannjam ljudskjogho kapitalu v umovakh innovacijnogho rozvytku ekonomiky [Management of formation of human capital in the conditions of innovative development of economy]. Monograph: Moscow.

3. Magomedovna K. K. (2015) Osobennosti formirovaniya chelovecheskogo kapitala v trudnoizbytochnykh regionakh [Features of the formation of human capital in labor-surplus regions] Regional'nye problemy preobrazovaniya ekonomiki [Regional problems of economic transformation], vol. 51, no. 1, pp. 18-23.
4. Yarushkina E.A., Kobeleva A.A. (2018) Chelovecheskiy kapital: sushchnost' i rol' v povyshenii effektivnosti organizatsii [Human capital: essence and role in increasing the effectiveness of the organization]. Nauchnyy vestnik Yuzhnogo instituta menedzhmenta [Scientific Bulletin of the Southern Institute of Management], vol. 1, pp. 30-34.
5. Ermolenko A. A. (2009) Chelovecheskiy kapital [Human capital]. Nauchnaya mysl' Kavkaza [Scientific thought of the Caucasus], vol. 3, pp. 16-23.
6. Yakovenko R. V. (2011) Vidtvorennya lyuds'kogo potentsialu v umovakh transformatsiynoi ekonomiki [Realization of human potential in the minds of transformational economy] (PdD Thesis), Kiev, pp. 213;
7. Tsapenko I. V., Mironova D. D. Chelovecheskiy kapital i innovatsionnye faktory ego razvitiya [Human capital and innovative factors of its development]. IVD [IVD], vol. 2 pp. 34-39.
8. Bychenko Y. G., Loginova L. V. Modernizatsiya obshchestva i kachestvo chelovecheskogo kapitala [Modernization of society and the quality of human capital]. Izdatel'stvo Saratovskogo universiteta [Saratov University Publishing House], vol. 2, pp. 36-42.
9. Sardak S. E. (2009) Perspektivni formi investuvannya u lyuds'kiy potentsial na vitchiznyanikh pidpriemstvakh [Prospective form of investing in human potential at industrial enterprises]. Investitsii: praktika ta dosvid [Investments: practice and experience], vol. 22, pp. 9-11.
10. Zhilenko K.M. (2018) Suchasni aspekty transnatsionalizatsiji: teoriya, metodologhija, praktyka [Modern aspects of transnationalization: theory, methodology, practice] Monograph: Dnipro.
11. Bondarenko G.I. (2005) Chelovecheskiy kapital: osnovnye faktory ego vosproizvodstva i razvitiya [Human capital: main factors of its reproduction and development]. Rostov-on-Don: Terra (in Russia).
12. Romanova E. B. (2008) Investitsii v razvitie chelovecheskogo kapitala [Investing in the development of human capital]. Izvestiya RGPU im. A.I. Gertsena [News of RSPU named after A.I. Gertsen] (electronic journal), vol 74, no.1, pp. 24-33. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/investitsii-v-razvitie-chelovecheskogo-kapitala> (accessed July 2019)).
13. Ivanov S. V. (2011) Evolyutsiya issledovaniya ekonomicheskoy kategorii «Chelovecheskiy kapital» [The Evolution of the study of the economic category "Human Capital"]. Sotsial'no-ekonomicheskie yavleniya i protsessy [Socio-economic phenomena and processes] (electronic journal), vol 7, pp. 57-65. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/evolyutsiya-issledovaniya-ekonomicheskoy-kategorii-chelovecheskiy-kapital> (accessed July 2019)).
14. Tsertsvadze M. V., Mudzhiri I. V., Shvangiradze N. N. (2016) Transformatsiya chelovecheskogo kapitala, kak faktor innovatsionnogo razvitiya kompaniy [The transformation of human capital as a factor in the innovative development of companies] (electronic journal), vol 3, pp. 47-55. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/transformatsiya-chelovecheskogo-kapitala-kak-faktor-innovatsionnogo-razvitiya-kompaniy> (accessed July 2019)).
15. D'yachkova A. V. (2007) Rol' chelovecheskogo kapitala v usloviyakh globalizatsii postindustrial'nogo obshchestva [The role of human capital in the globalization of postindustrial society]. Sotsial'no-ekonomicheskie yavleniya i protsessy [Socio-economic phenomena and processes] (electronic journal), vol 1, pp. 68-74. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-chelovecheskogo-kapitala-v-usloviyah-globalizatsii-postindustrialnogo-obshchestva> (accessed July 2019)).
16. Nosik O. M. (2016) Transnatsionalizatsiya lyuds'kogo kapitalu: napryami ta zagrozi [The transnationalization of human capital: directions and threats]. Naukoviy visnik Uzhgorodskogo natsional'nogo universitetu [Scientific journal of Uzhgorod National University] (electronic journal), vol 6, pp. 125-128. Available at: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuumevcg_2016_6\(2\)_32](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuumevcg_2016_6(2)_32) (accessed July 2019)).
17. Iolkin D. A. (2014) Upravlenie personalom v transnatsional'nykh kompaniyakh v kontekste globalizatsii mirovoy ekonomiki [Human recourse management in transnational companies in the context of globalization of the global economy]. Vestnik GUU [State University of management news] (electronic journal), vol 12, pp. 26-31. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-personalom-v-transnatsionalnyh-kompaniyah-v-kontekste-globalizatsii-mirovoy-ekonomiki> (accessed July 2019)).