

Д.П. МЕЛЬНИЧУК*(Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи
Національної академії наук України, м. Київ, Україна)*

Складові людського капіталу: традиційний та альтернативний підходи

Попри більш як півстолітню історію розвитку поняття «людський капітал», багато запитань щодо внутрішньої будови людського капіталу залишаються відкритими. Стаття присвячена проблемі уточнення переліку складових людського капіталу. В дослідженні наголошується, що залежно від сутності та набору компонент, які той чи інший дослідник свідомо або несвідомо відносить до складу людського капіталу, змінюється сам профіль теоретичних висновків та практичних рекомендацій. Ніхто із вчених не заперечує тому, що людський капітал формується в результаті інвестицій. Однак, як вважає автор, якщо різні науковці до складу досліджуваного економічного активу відноситимуть принципово різні складові, то закономірно виникатимуть запитання й щодо потрібних обсягів інвестування, результатів співставлення цих обсягів з отриманим доходом як ознакою капіталу, джерел та суб'єктів відповідних інвестиційних кроків, а відтак і методології диференціації проблематики людського капіталу за рівнями економічної системи. Іншими словами, у статті запропоновано авторський погляд на проблему, яка є не такою простою, як прийнято вважати.

Ключові слова: капітал, теорія, людський капітал, складові людського капіталу, знання, мотивація, здоров'я.

Д.П. МЕЛЬНИЧУК*(Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи
Національної академії наук України, г. Киев, Україна)*

Составляющие человеческого капитала: традиционный и альтернативный подходы

Несмотря на более чем полувековую историю развития понятия «человеческий капитал», много вопросов относительно внутреннего строения человеческого капитала остаются открытыми. Статья посвящена проблеме уточнения перечня составляющих человеческого капитала. В исследовании отмечается, что в зависимости от сущности и набора компонент, которые тот или иной исследователь осознано или неосознанно относит к элементам человеческого капитала, изменяется сам профиль теоретических выводов и практических рекомендаций. Ни у кого из ученых не вызывает сомнений то, что человеческий капитал формируется в результате инвестиций. Однако, как считает автор, если разные авторы соотносят исследуемый экономический актив с принципиально различными составляющими, то закономерно возникают вопросы и относительно необходимых объемов инвестирования, результатов сопоставления этих объемов с полученным доходом как признаком капитала, источников и субъектов соответствующих инвестиционных шагов, а значит и методологии дифференциации проблематики человеческого капитала по уровням экономической системы. Иными словами, в статье представлен авторский взгляд на проблему, которая является вовсе не такой простой, как о ней принято думать.

Ключевые слова: капитал, теория, человеческий капитал, составляющие человеческого капитала, знания, мотивация, здоровье.

D.P. MELNYCHUK*(M.V. Ptukha Institute for Demography and Social Studies
of National Academy of Sciences of Ukraine, Kyiv, Ukraine)*

Human Capital Components: Traditional and Alternative Approaches

Despite more than half-century history of the 'human capital' concept a lot of questions about the internal structure of human capital still remain open. The article covers the issue of specifying the list of human capital components. The study has emphasized that depending on the nature and set of components this or that researcher,

deliberately or unconsciously, refers to the human capital elements, the very profile of theoretical conclusions and practical recommendations is changing. None of the scientists has ever doubted that the human capital is formed as a result of the investment. However, according to the author, if different authors associate the analyzed economic asset with absolutely different components, quite natural questions arise either on the required amounts of the investments, the results of comparing these amounts with income earned as the capital factor or sources and subjects of relevant investment steps and, hence, the methodology of the human capital differentiation range of problems according to economic system levels. In other words, the article presents the author's vision of the problem that is not as simple as assumed.

Keywords: capital, theory, human capital, human capital components, knowledge, motivation, health.

Постановка проблеми. Поняття «людський капітал» виникло у ринковому середовищі та засвідчило важливе значення нематеріального накопичення в забезпеченні суспільного розвитку, аргументувало необхідність та високу ефективність вкладень у людину, відобразило нову роль найманого працівника у системі соціально-трудових відносин. Та навіть сьогодні, попри більш як півстолітню історію розвитку відповідної теорії, багато запитань щодо внутрішньої будови людського капіталу залишаються відкритими. А тому складно не погодитись з О. Риковською, яка цілком слушно зауважує на невпинному розширенні переліку складових досліджуваного економічного активу, що відбувається завдяки працям як вітчизняних, так і зарубіжних авторів. «Окремі аспекти даної проблематики є дискусійними або не отримали адекватного теоретичного та практичного рішення, – відмічає українська вчена, – насамперед, це стосується визначення внутрішньої структури людського капіталу, яка постійно доповнюється новими компонентами» [11, с. 42].

Так, Л. Михайлова зазначає, що Р. Капелюшников був одним із перших російських учених, хто трактував людський капітал з урахуванням мотивації та енергії індивідів, «...підтверджуючи таким чином висновки Г. Боуена» [9, с. 32]. Схожі міркування знаходимо й у працях українських дослідників, де наголос також робиться на визначальній ролі такої матерії, як людська енергія – не працездатності, не психофізіологічного тону, або й навіть, потенціалу, а саме енергії! Втім, сьогодні наука знайома з механічною, гравітаційною, електромагнітною, ядерною енергією, але нічого не знає про людську. Що це? Прикра прогалина? Та спадає на думку, що подібні «підтвердження» – лише необґрунтоване копіювання думок західних вчених, доцільність репродукування яких на сторінках вітчизняних наукових видань ще варто довести. Зокрема, дивуючись розповсюдженням перекручуванням змісту економічної категорії «людський капітал», професор С. Мочерний зазначав, що іноді його складовими вважають звички та енергію людей, а інколи, навіть, їх особисту чесність у ділових стосунках [4, с. 719]. Не викликає сумнівів, що проблема уточнення переліку складових, які у своїй єдності формують людський капітал, заслуговує на високу увагу.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Аналізуючи наукові публікації за темою статті, звернімося до тлумачення людського капіталу, запропонованого автором монографії «Людський

капітал: формування та розвиток в сільських регіонах». Під досліджуваним економічним активом у зазначеній праці розуміється капітал, що сформований людиною завдяки її освітньому рівню, кваліфікації, знанням, досвіду, «...містить природжені (фізичні та інтелектуальні) здібності, таланти, які є підставою для його накопичення і розвитку, і який може забезпечувати віддачу (дохід). Основними складовими елементами людського капіталу є здоров'я (тривалість життя), рівень освіти (кваліфікації, знань) та добробут (рівень життя)» [9, с. 338]. У такому трактуванні насторожує багато речей одночасно. Зокрема, у наведеному визначенні міститься доволі-таки суперечлива думка про доцільність включення до складу людського капіталу здібностей і талантів, з чим солідарні й деякі інші дослідники. Так, С. Бондар під людським капіталом розуміє «...здатність людини приносити дохід». Згідно його позиції, поняття людського капіталу охоплює такі складові як природні здібності людини, її талант, освіту, набуту кваліфікацію [1, с. 143]. Американські вчені С. Фишер, Р. Дорнбуш та Р. Шмалензі також включають таланти та вроджені здібності до складу досліджуваного активу [16, с. 303].

Але наскільки правомірно відносити природні здібності й таланти до переліку складових людського капіталу? Такий підхід суперечить самій ідеї відповідної теорії: зазначені елементи є вродженими, вони не формуються в результаті інвестицій, а головне – не беруть безпосередньої участі в процесі створення додаткової вартості. Здібності, схильності й таланти окреслюють площину обдарованості людини, обумовлюють результативність опанування загальних та спеціальних знань. Вони є однією з тих вихідних умов, врахування яких визначає рівень ефективності інвестиційних рішень у сфері освіти та професійної підготовки: «...чим більш обдарованою є людина, тим менше витрачає вона зусиль в процесі набуття нових знань, тим меншими є витрати і тим вище розташована крива її попиту на послуги освіти» [7, с. 7]. Талановита людина завжди викликає інтерес у роботодавця, але виключно у тому розумінні, що є потенційно спроможною до набуття непересічної професійної майстерності, глибинного пізнання тонкощів обраної справи. І коли за результатами праці стверджується про талановитість, то це – лише образне висловлювання, яке випускає з поля зору головне: не таланти створюють вартості та підносять суспільства на високі рівні соціально-економічного розвитку, а кропітка високопродуктивна праця на

основі застосування прогресивних знань та професійних навичок, які за окремих умов й набувають ознак капіталу, приносячи дохід своєму власнику.

Говорячи про таланти та їх місце у концепції людського капіталу, доречно звернутися й до висновків А. Сміта, який серед п'яти головних детермінант, що впливають на вибір людиною сфери зайнятості, відсуваючи питання розміру трудової винагороди на другий план, виокремлював таку умову як «...ймовірність або примарність успіху у зайняттях». Шотландський економіст стверджував, що ймовірність, що людина виявиться *підходящою* для того заняття, якому вона навчається, є вкрай неоднаковою для різних професій: «...віддайте свого сина учнем до чоботаря, і ви можете майже не сумніватися у тому, що він вивчиться шити чоботи; але пошліть його вивчати юриспруденцію, і можна ставити принаймні двадцять проти одного, що він не досягне таких успіхів, які б дозволили йому жити цією професією» [13, с. 88, 92]. Іншими словами, уже за часів А. Сміта було очевидним, що таланти людини, її здібності та схильності – лише передумова засвоєння спеціалізованих знань та набуття неперевершеної професійної майстерності. До того ж, як бути у випадку, коли таланти залишаються нерозвиненими, перебуваючи усе життя людини у зародковому стані? У чому тут «капітал»? Таланти не створюють вартість, а лише визначають перспективи професійного розвитку. Відповідно, й правомірність їх включення до складу людського капіталу, на думку автора, є вкрай сумнівною.

З іншого боку, незрозумілими залишаються й причини включення у наведеному вище визначенні до переліку складових людського капіталу такої компоненти як «добробут». Словник С. Ожегова тлумачить «добробут» як достаток, благополуччя, що в принципі не може аналізуватися з позицій капіталу, а тільки бути деяким наслідком його успішного застосування. Останнє стосується й такої інтегральної характеристики, як рівень життя населення. Натомість, якщо узагальнити вищенаведені міркування, то, окрім іншого, зміст людського капіталу наповнюватимуть такі елементи, як таланти, звички та енергія людини, її добробут та чесність у ділових стосунках, вік [11, с. 44] і навіть рівень організації та мотивації праці на підприємстві [15, с. 7, 17]. Довершуючи ілюстрацію парадоксальної розмаїтості суджень стосовно досліджуваної категорії, зауважимо, що спеціалісти Світового банку відносять до складу людського капіталу стан здоров'я та якість харчування, а експерти ООН, крім переліченого, ще й здатність до виживання. Зважаючи на викладене, складно не погодитись з тим, що завдання, пов'язані з уточненням складових людського капіталу та конкретизацією їх змісту, ролі та призначення, є вкрай актуальними для сучасної економічної науки та практики управління соціально-трудовими процесами.

Мета дослідження полягає в уточненні структури людського капіталу як економічного активу.

Виклад основного матеріалу дослідження. Досліджуючи внутрішню будову людського капіталу,

професор І. Соболева задається низкою доречних запитань, і передусім, «...які саме характеристики людей правомірно відносити до складу людського капіталу? Чи має йтися лише про знання, навички та компетенції, які безпосередньо використовуються у виробничих процесах, або ж – про більш широку сукупність соціальних, психологічних, світоглядних та культурних властивостей особистості? Який критерій є більш значимим для віднесення тих чи інших корисних властивостей до складу людського капіталу: наявність зусиль, спрямованих на їх формування, чи спроможність цих властивостей приносити дохід? Або ж людським капіталом необхідно вважати усю сукупність і набутих, і природних властивостей та спроможностей людини незалежно від сфери та ступеня їх використання?» [14, с. 7].

Іншими словами, аналізуючи структуру досліджуваного економічного активу, ми впритул наближаємося до проблематики альтернативних теорій людського капіталу, зміст яких ґрунтовно опрацьовано у роботах О. Грішної. Вивчаючи проблему «...зв'язку людини, її знань і здібностей з капіталом», українська вчена ретельно охарактеризувала відмінності, що існують між *традиційними* та *альтернативними* теоріями людського капіталу. Нею встановлено, що, з одного боку, прихильники ідеї трьох факторів виробництва (В. Бейджот, Ф. Лист, А. Маршалл, Дж. Мілль, В. Рошер, Г. Сіджук) беззаперечно відкидали можливість співвіднесення самої людини з категорією «капітал». Ці вчені схилилися до розгляду в якості капіталу людських знань та професійних навичок, забезпечуючи тим самим передумови для зародження традиційних визначень, серед яких і тлумачення людського капіталу, запропоноване Г. Беккером. Натомість інші – не менш відомі та авторитетні – вчені трактували з позицій капіталу саму людину та її вроджені здібності (Л. Вальрас, Дж. Р. МакКуллох, Г. Маклеод, Дж. Коулман, І. Фішер та ін.). За висновками О. Грішної, подібні підходи й заклали основу альтернативних теорій людського капіталу [3, с. 25].

Загалом на початку ХХ ст. з'явилося чимало робіт, у яких автори робили спробу розрахувати «вартість» окремої людини та населення країни в цілому, намагалися визначити втрати суспільства від захворювань та передчасної смерті (С. Форсіт (1914 р.), Ф. Крам (1919 р.), Ю. Фіш (1921 р.), Л. Дублін та А. Лотк (1931 р.)). У тому числі, потужним поштовхом для формування альтернативного погляду на проблему людського капіталу стали роботи І. Фішера (1867–1947 рр.), який, ігноруючи теорію трьох факторів виробництва, стверджував, що капіталом є все те, що здатне протягом певного часу приносити дохід, причому будь-який дохід є продуктом капіталу. «Майстерність індивідуума не є капіталом – додатком до самого індивідуума, – стверджував І. Фішер, – існує навчений індивідуум, який і повинен бути включеним до поняття капіталу» [10, с. 513]. Подібно до цього, сьогодні послідовники та однодумці І. Фішера відносять до складу людського капіталу елементи, які

характеризують саму людину: її різноманітні фізичні, психологічні, світоглядні, суспільні, культурні риси та здібності. Серед останніх можна неочікувано зустріти й такі компоненти, як зовнішня привабливість, самоконтроль, навички спілкування, впевненість у собі, емоційна стійкість, позитивний настрій, вміння розподіляти час, відповідальність, здатність приймати виклик, готовність до змін, вміння встановлювати та підтримувати знайомства, дотримуватися законів і традицій тощо.

На перший погляд, подібні висновки є занадто спрощеними та узагальнюючими, а тому більшість науковців, що вивчають проблему людського капіталу, залишаються переконаними у тому, що відповідні погляди є таким собі кроком назад, адже, фактично, зводять прогресивність ідеї капіталовкладень у людину до рівня елементарного ресурсного підходу. Та не все так просто. Насправді, важко заперечити тому, що на окупність інвестицій, спрямованих у сферу освіти та професійної підготовки, спричиняють неабиякий вплив саме якості особистісного характеру: привабливість, ввічливість, наполегливість, рішучість, витримка. З цього приводу О. Грішнова зазначає, що продуктивні риси і характеристики індивіда визнаються багатьма західними та вітчизняними вченими особливою формою капіталу на підставі того, що їхній розвиток потребує значних витрат часу та матеріальних ресурсів, і що вони, подібно до фізичного капіталу, забезпечують своєму власнику грошовий дохід. Тим самим, прибічники альтернативних теорій людського капіталу намагаються врахувати весь спектр рис індивіда, які можуть приносити дохід, і які ігноруються традиційним підходом [3, с. 30].

Так, російські автори – Ю. Одьогов, Г. Руденко та Л. Бабиніна – вважають, що людський капітал «...включає як вроджені (природні) спроможності і таланти (силу, витривалість, кмітливість і т.д.), так і ті риси, якості і властивості, що набуваються людиною протягом життя (у дитинстві та більш дорослому віці) та які так чи інакше впливають на її продуктивність». Відповідно, – продовжують вчені, – «...доцільно виділяти у структурі людського капіталу як вроджені (успадковані) спроможності і таланти, фізичну силу і здоров'я, так і набуті впродовж життя знання, навички та досвід, які амортизуються в процесі виробництва» [10, с. 523, 525]. Спроба вітчизняного трактування досліджуваного економічного феномену у традиціях альтернативного підходу міститься у [6], де вказується, що «...людський капітал у загальному вигляді можна представити як сукупність здібностей працівника, що природно одержані (здоров'я, творчі схильності тощо), самостійно накопичені (а також придбані життєвим досвідом) і розвинуті ним унаслідок інвестування в освіту, професійне навчання, оздоровлення, мобільність і мотивацію» [6, с. 31]. Альтернативне тлумачення сутності людського капіталу знаходимо й у роботах українського дослідника В. Лукашевича: «...людський капітал – це сукупність якостей, властивих індивідові, групі людей або суспільству в цілому, що сформувалися в

результаті вроджених властивостей індивідів..., цілеспрямованих інвестицій, продуктивної участі у відтворенні матеріальних і духовних благ» [8, с. 43].

Разом з тим, автор не є прибічником альтернативного підходу, аргументуючи свою позицію тим, що відповідні особистісні здібності та риси (як і витрати, спричинені міграцією, які нерідко також співвідносять із нагромадженням людського капіталу) не є першопричиною отримання доходу, а лише опосередковано варіюють його розміри. Словами І. Соболевої, ці фактори впливають «...не на збільшення індивідуального людського капіталу, а на зростання його економічної віддачі, як за рахунок найкращої реалізації, так і за рахунок кон'юнктурних чинників» [14, с. 8]. За виключенням незначного числа професій, самі по собі риси індивіда не становлять суттєвого інтересу для роботодавця. Товариськість, кмітливість, чесність і порядність, комунікабельність, дисциплінованість, ввічливість, ініціативність та відвертість – це лише деякий позитивний додаток до прогресивних знань та професійних навичок. Це, так би мовити, – своєрідний бренд-капітал людини. Саме тому, визнаючи право окремих вчених на сповідування альтернативного підходу, автор залишається прибічником традиційних переконань, трактуючи риси особистості не інакше як деякий важливий фактор, що спричиняє суттєвий корегуючий вплив на міру окупності соціальних інвестицій. При цьому, не викликає заперечень, що дослідження впливу індивідуальних рис на результативність застосування знань у формі капіталу може дати відповідь на безліч важливих запитань стосовно того, чому однакові ресурсні витрати часто обумовлюють доволі-таки різні економічні результати.

Загалом, аналізуючи теоретичні підходи щодо розуміння структури людського капіталу, важко не помітити ту невизначеність, яка панує сьогодні у цьому зрізі наукових знань. Так, одні науковці говорять про складові людського капіталу, як про сукупність цілком конкретних елементів (професійних знань та умінь, трудових навичок, здоров'я, мотивації тощо), тоді як інші дослідники стверджують, що його компонентами є ті чи інші «часткові» капітали. Наприклад, російська вчена І. Скоблякова пропонує алгоритм структурування людського капіталу на основі виокремлення його невідчужуваних та відчужуваних складових [12]. Українська дослідниця Н. Голікова вважає доцільним виокремлення у структурі людського капіталу такої складової як управлінський капітал. На її думку, «...управлінський капітал як частина людського капіталу, що накопичується управлінським персоналом, є найважливішою частиною людського капіталу» [2]. Натомість, І. Льїнський запропонував більш розгорнуту формулу, у якій людський капітал обчислюється як сума капіталів здоров'я, освіти та культури. При цьому, під капіталом здоров'я пропонується розуміти інвестиції у людину, які необхідні для формування, підтримки та удосконалення її здоров'я та працездатності.

Капіталом освіти є «...витрати та вкладення індивіда в освіту, включаючи загальну та спеціальну освіту, підготовку на робочому місці, підвищення кваліфікації». Капітал же культури трактується як «...інтелектуальні спроможності та моральні характеристики людини, формування яких є умовою професійної підготовки у майбутньому, а також – створює підґрунтя для соціальної мобільності людини чи соціальної групи, дозволяє передавати культурний спадок суспільства із покоління у покоління» [5].

Втім, у жодному з наведених вище випадків не зроблено спробу дати відповідь на фундаментальне питання теми: як саме диференційовані авторами «складові» людського капіталу пов'язані з проблематикою доходу. Зрозуміло, інформованість, культура поведінки, креативність, інноваційна активність й тому подібні речі є вкрай бажаними для роботодавця, адже позитивно впливатимуть на конкурентоспроможність підприємства. Але все це жодним чином не аргументує доцільність виокремлення відповідних «часткових» капіталів, не кажучи вже про те, що вплив кожного з них на зростання доходів чи то працівника, чи то підприємства, чи то держави, неможливо визначити ні з теоретичної, ні з практичної точки зору. З іншого боку, інвестування у розвиток відповідних активів відбувається, як правило, не ізольовано, а сукупним чином, що також спростовує доцільність фрагментування людського капіталу на окремі капіталоподібні складові.

Висновки. Таким чином, не існує жодних причин, які б обумовлювали необхідність руйнації зв'язків між окремими продуктивними спроможностями людини з наступним виокремленням часткових капіталів. Навпаки, лише у системній взаємодії своїх спроможностей індивід здатен акумулювати та виявляти трудовий потенціал як передумову ефективної праці, яка за певних умов оплачуватиметься понад вартість робочої сили, містячи у собі так званий відсоток на людський капітал. Подібний підхід, якого дотримується й автор, окреслює площину трактування складових людського капіталу з позицій конкретних компонент, таких як професійні знання та навички, уміння, мотивація та здоров'я, які не є вродженими, формуються внаслідок інвестицій та приносять певний дохід своєму власнику. Розширена характеристика зазначених елементів, уточнення їх внеску у виявлення ефекту людського капіталу, формує перспективний напрямок наукових досліджень, а отримані результати матимуть як теоретичну, так і практичну цінність.

4 Список використаних джерел

1. *Бондар С.І.* Соціальні рішення та формування людського капіталу в сільській місцевості / Ринкова трансформація економіки АПК: [колективна монографія у чотирьох частинах / за ред.

П.Т. Саблука та ін.] / Ч.1. Соціально-економічні проблеми розвитку села. – К.: ІАЕ, 2002.

2. *Голікова Н.В.* Людський капітал як фактор зростання та розвитку економіки: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук. / Н.В. Голікова. – Київ, Інститут економічного прогнозування НАН України, 2004.

3. *Грішнова О.А.* Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки: [монографія] / О.А. Грішнова. – К.: Т-во «Знання», 2001. – 254 с.

4. Економічна енциклопедія: [відп. ред. С.В. Мочерний]: у 3 т. – К.: Видавничий центр «Академія», 2000. – Т. 1. – 864 с.

5. *Ільинский И.В.* Инвестиции в будущее: образование в инновационном воспроизводстве / И.В. Ильинский. – СПб.: Изд. СПбУЭФ, 1996. – 43 с.

6. *Кір'ян Т.* Нове в теорії, методології та практиці людського капіталу / Т. Кір'ян, Ю. Куліков // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 4. – С. 26–31.

7. *Корицкий А.В.* Введение в теорию человеческого капитала / А.В. Корицкий. – Новосибирск: СибУПК, 2000. – 112 с.

8. *Лукашевич В.М.* Економіка праці та соціально-трудова відносини: навчальний посібник / В.М. Лукашевич. – 2-е видання, перероб. і доповн. – Львів: «Новий Світ – 2000», 2010. – 424 с.

9. *Михайлова Л.І.* Людський капітал: формування та розвиток в сільських регіонах: [монографія] / Л.І. Михайлова. – К.: Центр учбової літератури, 2008. – 388 с.

10. *Одегов Ю.Г.* Экономика труда: Учебник: в 2 т. / Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Бабынина Л.С. – М.: Издательство «Альфа-пресс», 2007. – Т. 1. – 760 с.

11. *Риковська О.В.* Людський капітал сільської місцевості: сучасний стан, напрями якісного вдосконалення / О.В. Риковська // Економіка розвитку. – 2012. – № 4(64). – С. 40–45.

12. *Скоблякова И.В.* Воспроизводство индивидуального и общественного человеческого капитала в постиндустриальной экономике: автореф. дис. на соискание науч. ст. докт. екон. наук / И.В. Скоблякова. – Орел: Орловский государственный технический университет, 2008.

13. *Смит А.* Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит. – М.: Соцэкгиз, 1962. – 684 с.

14. *Соболева И.В.* Парадоксы измерения человеческого капитала: [научный доклад] / И.В. Соболева. – М.: Институт экономики РАН, 2009. – 50 с.

15. *Соколова О.С.* Економічні засади формування людського капіталу на морському транспорті: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук / О.С. Соколова. – Одеса, Одеський національний морський університет, 2005. – 21 с.

15. *Фишер С.* Экономика: Пер. с англ. со 2-го изд. / С. Фишер, Р. Дорнбуш, Р. Шмалензи. – М.: «Дело ЛТД», 1993. – 864 с.