

Олександра І. Мазіна (Київський національний торговельно-економічний університет, Україна)

ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ: ПРОБЛЕМИ ОЦІНЮВАННЯ І ЗБЕРЕЖЕННЯ

У статті досліджено чинники формування людського капіталу та підходи до визначення його вартості. Застосовано фізичну (енергетичну) концепцію у процесі моделювання людського капіталу, який може змінюватися з часом через ризики розсіювання. Здійснено розрахунок людського капіталу, його розсіювання та можливостей збереження.

Ключові слова: людський капітал, межа бідності, мінімальна заробітна плата, фізична економія, енергія, ентропія, знецінення, премія за ризики.

Форм. 3. Табл. 1. Рис. 1. Літ. 30.

Александра И. Мазина (Киевский национальный торгово-экономический университет, Украина)

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ: ПРОБЛЕМЫ ОЦЕНКИ И СОХРАНЕНИЯ

В статье исследованы факторы формирования человеческого капитала и подходы к определению его стоимости. Применено физическую (энергетическую) концепцию в процессе моделирования человеческого капитала, который может изменяться со временем из-за риска рассеивания. Осуществлен расчет человеческого капитала, его рассивания, возможностей сохранения.

Ключевые слова: человеческий капитал, граница бедности, минимальная заработная плата, физическая экономия, энергия, энтропия, обесценивание, премия за риски.

Oleksandra I. Mazina (Kyiv National University of Trade and Economics, Ukraine)

HUMAN CAPITAL: PROBLEMS OF EVALUATION AND MAINTENANCE

The article studies the factors of human capital formation and the approaches to determination of its cost. The physical (energy) concept is applied in the process of human capital modeling taking into account that human capital may change over time due to the risk of dispersion. The calculations are performed for human capital, its dispersion and the opportunities for its preservation and maintenance.

Keywords: human capital; poverty line; minimum wage; physical economy; energy; entropy; depreciation; risk premium.

Постановка проблеми. У розвитку економіки будь-якої країни рушійною силою є людина, здатна до інноваційної діяльності. Сьогодні людина розглядається як один із видів капіталу і як основний чинник ефективного використання будь-якого капіталу взагалі і людського капіталу зокрема. Рівень розвитку економіки країни визначається рівнем людського розвитку, рівнем людського капіталу та ефективністю його використання.

У сучасних теоріях капіталу сам капітал трактується як здатність певних ресурсів до створення доходів і прибутків. Людина у світлі сучасних теорій постає тим капіталом, який може бути ідентифікований не тільки як капітал, здатний до забезпечення доходів своєму власнику, тобто людині, але і як капітал, здатний створювати доходи підприємству внаслідок докладання своїх фізичних і інтелектуальних здібностей до ресурсів підприємства та є основою

зростання національного багатства країни. Тобто людина стає центром економічних процесів, основою і рушійною силою економічного розвитку.

Отже, здатність людини до здійснення роботи зі створення будь-яких матеріальних і нематеріальних цінностей є здатністю до отримання доходів і прибутків, тобто підтвердженням того, що це є капіталом. Питання виміру такої здатності тісно пов'язане з вартістю людського капіталу, з одного боку й адекватною компенсацією витрат на здійснення роботи, що забезпечує збереження та розвиток такої здатності, – з іншого. Неспроможність сучасної економічної теорії розкрити сутність людського капіталу є додатковим стримуючим чинником на шляху забезпечення ним ефективного управління.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Значний внесок у дослідження людського капіталу у взаємозв'язку з чинниками його збереження внесли такі вчені, як: Г. Беккер [24], Я. Мінсер [29], Т. Шульц [30] та інші. Фізичну концепцію людського капіталу започаткували А. Кене [7], В. Петті [15], А. Сміт [21] та продовжили яскраві представники української школи фізичної економії, такі як В. Вернадський [2], С. Подолинський [17], М. Руденко [20] та інші. Вагомі напрацювання в даному напрямі здійснено представниками польських наукових шкіл (Д. Добія [25], М. Добія [27], Б. Курек [27] та ін.). Вивченню соціально-економічних аспектів присвячені праці Д. Богині [1], О. Грішної [4], А. Кондиріної [8] та інших. Проблеми оцінювання та облікові аспекти людського капіталу досліджуються Н. Головай [3], Т. Давидюк [5], С. Легенчуком [11] та іншими.

Невирішена раніше частина загальної проблеми. Останні дослідження показують, що розвиток людського капіталу як основної складової національного багатства вимагає позитивних зрушень на рівні держави. Водночас відсутній інструментарій виміру та оцінювання людського капіталу на мікрорівні, що призводить до неузгодженості різних рівнів єдиної економічної системи.

Метою дослідження є розкриття категорії людського капіталу як надзвичайно вагової складової національного багатства, яка потребує розробки інструментарію інформаційного забезпечення щодо стану, тенденцій розвитку та збереження, що може формуватися системою бухгалтерського обліку.

Основні результати дослідження. Людина формується в певних умовах, що характеризуються багатьма чинниками, які безпосередньо впливатимуть на рівень розвитку та якості людського капіталу. До таких чинників слід віднести соціальні, економічні, екологічні, культурні тощо. Розуміння надзвичайної важливості людського капіталу в становленні глобальної економіки призвели до створення програм з вивчення його розвитку та збереження такими організаціями, як Світовий банк, Організація Об'єднаних Націй, Freedom House тощо.

Дослідження людського капіталу також сприяли глибшому розумінню його значення та шляхів формування. Якщо на початку розкриття цього поняття під людським капіталом розуміли лише сукупність інвестицій, що підвищували його здатність до продуктивної праці, тобто інвестицій в освіту та професійні навички, то останні розрахунки, здійснені Світовим банком, Організацією Об'єднаних Націй, включають в нього і всі споживчі витрати, до яких відносять витрати на харчування, одяг, житло, освіту, охорону здоров'я,

культуру. А сама категорія людського капіталу розглядається як складова національного і світового багатства. Як визначено в Програмі розвитку Організації Об'єднаних Націй (ПРООН), істинним багатством народу є люди, а основна мета розвитку людини – це створення умов, сприятливих для довгого, здорового й творчого життя [19].

Проблемою країн пострадянського простору, у тому числі й України, є значно нижчий рівень людського капіталу порівняно з розвиненими країнами. Отже, інвестиції в розвиток людського капіталу, що є основою його зростання, а також основою розвитку економіки країни та зростання національного багатства є недостатніми. За розрахунками Світового банку станом на 2007 р. вартість людського капіталу у світі складала 66% світового багатства. При цьому, в Китаї цей показник сягає близько 77%, Росії – близько 50%, Україні (за різними джерелами) – від 20 до 47% [5; 9; 10]

За даними Доповіді з розвитку людини (ДРЛ) ООН за 2010 р. [19], індекс розвитку людини в Україні дорівнює 0,710, що відносить країну на 69-ту позицію. За період з 1990 р. до 2010 р. очікувана тривалість життя при народженні в Україні зменшилася приблизно на 1 рік, очікувана тривалість навчання збільшилася більш ніж на 2 роки, валовий національний дохід (ВНД) на душу населення в Україні за цей період зменшився на 27% [13].

Станом на 2010 р. середня вартість споживчого кошика для однієї людини, за даними ООН, становить 17 дол. США на день, або 510 дол. США на місяць. Цей показник у цивілізованих країнах є межею бідності. За оцінками ООН, в Україні бідних людей, дохід яких не перевищує межу бідності, близько 78%. Показником бідності в даному випадку є частка витрат на харчування в загальній сумі доходів. Бідні верстви населення близько 70% своїх доходів витрачають на продукти харчування. Як наслідок, ця частина людей втрачає доступ до екологічно чистих продуктів, якісної медичної допомоги, освіти. За даними Центру SOCIS, у 2009 р. 13% населення України витрачали на продукти харчування майже весь свій бюджет (від 75% до 100%). У той же час за європейськими нормами забезпеченими вважаються громадяни, які витрачають на їжу менше 20% свого місячного бюджету [13; 18; 22].

Тенденції людського розвитку, а отже, і людського капіталу в Україні засвідчують наявність багатьох проблем, пов'язаних з майбутнім успішним розвитком національної економіки. Економіки, в центрі якої стоїть людина, що є істинним капіталом, здатним створювати нові продуктивні сили і відносини для забезпечення розвитку країни і людства. Адже саме в цьому середовищі, де більша частина громадян України віднесена до категорії бідних, формується майбутня робоча сила, її творчий потенціал, здатність до інноваційного мислення, потенціал майбутніх економічних звершень держави.

Зрозуміло, що такий стан розвитку людського капіталу спонукає до пошуку адекватних технологій оцінювання й обліку людського капіталу та механізмів контролю за його розвитком як основного джерела зростання економіки країни.

З іншого боку, динаміка змін макроекономічних показників пов'язана з динамікою показників розвитку підприємств та організацій. Тобто оцінювання складових людського капіталу відбуваються на різних економічних рівнях:

мікрорівні (як людський капітал індивідуальний, так і людський капітал підприємства); мезорівні (як людський капітал великих корпорацій і регіонів); макрорівні (як сукупний людський капітал у масштабах національної економіки); мегарівні (як об'єднаний людський капітал у глобальному світовому масштабі) [23].

Людський капітал на рівні держави розраховується на підставі підсумку витрат на освіту, медичні послуги, культурні й соціальні програми тощо. Однак розробка методик обліку людського капіталу є надмірно громіздким і затратним процесом, а отже, не завжди досконалим і навіть можливим. Складність обчислення людського капіталу визначається, у тому числі, неоднозначністю поглядів різних вчених на різні структурні складові цього показника. За оцінками окремих дослідників, з 2000 р. по 2003 р. нагромадження людського капіталу в Україні не відбувалося, оскільки споживчі витрати в межах прожиткового мінімуму перевищували кінцеві споживчі витрати приблизно на 27–30 тис. грн. Тобто кінцеві споживчі витрати населення були меншими за необхідний прожитковий мінімум. Отже, в цей період основна частина населення України фактично витрачала всі кошти на фізіологічне виживання, що було спричинено низьким рівнем доходів як у вигляді заробітної плати, так і з інших джерел [8].

Дослідження формування людського капіталу окремої особи, які є дуже важливими з переходом на визначення його вартості на мікрорівні, здійснюються на підставі витратного механізму. Людський капітал, що визначається як джерело фінансування людських ресурсів, можна представити як суму 3 основних складових: витрат на утримання, витрат на освіту та витрат на отримання досвіду [17; 25]:

$$H(T) = (K + E) \times (1 + Q(T)), \quad (1)$$

де $H(T)$ – вартість людського капіталу як функції часу T ; K – капіталізовані кошти на утримання й формування фізичної особи; E – капіталізовані кошти на освіту; $Q(T)$ – показник досвіду.

Зрозуміло, що у кожної людини вартість її індивідуального капіталу буде різною залежно від умов формування, інвестицій в освіту, професійного досвіду. Однак, використовуючи співвідношення формули 1 та середньостатистичні дані щодо витрат на утримання людини (життєвий мінімум) до закінчення середньої школи (17–18 років), подальше навчання (5–6 років) та отримання мінімального досвіду у професійній діяльності, можна розрахувати початковий капітал людини, яка вступає в певні трудові відносини, що характеризуються оплатою праці як основного джерела доходу для забезпечення збереження вже сформованого людського капіталу на визначеному рівні та подальшого його розвитку.

Питання визначення розміру заробітної плати сьогодні вирішуються як на державному рівні, так і на рівні кожного суб'єкта господарської діяльності. Однак державою встановлюється розмір мінімальної заробітної плати і прожиткового мінімуму, які розраховуються та залежать від макроекономічних показників, тобто від розвитку економіки.

З іншого боку, існує низка досліджень, які дозволяють обґрунтувати розмір заробітної плати, що забезпечує збереження людського капіталу. Грун-

туються такі дослідження на фізичній концепції поняття капіталу загалом і людського капіталу у тому числі [25–27].

Визначаючи капітал як абстрактну здатність до виконання роботи, слід зазначити, що до капіталу можна застосувати теорію фізики, основним поняттям якої є енергія. Використовуючи закони фізики, можна також краще зрозуміти взаємозв'язок між людським ресурсом і працею. Праця як передача людського ресурсу працівника продукції аналогічна передачі енергії об'єкту шляхом здійснення роботи. Отже, одиниця праці може бути виражена як одиниця енергії [23].

Досліджуючи аналогію між енергією і капіталом, можна обґрунтувати можливість застосування законів термодинаміки або енергетичної теорії для розкриття природи капіталу. Перший закон термодинаміки стосовно капіталу означає, що капітал має джерело походження і не може виникнути з нічого. Другий закон термодинаміки стверджує, що перехід від одного стабільного стану енергетичної системи до іншого здійснюється шляхом зміни ентропії. Тобто з основ термодинаміки відомо, що перехід від одного стабільного стану до іншого є неможливим без розсіювання енергії (зміни ентропії). Зменшення енергетичного потенціалу є наслідком природного розсіювання енергії в оточуючий простір шляхом випромінювання. В економіці це означає незалежне (природне) розсіювання капіталу у визначеному темпі. Як показали дослідження, швидкість природного розсіювання знаходиться в межах 8% щороку. Отже, для збереження капіталу на його початковому рівні необхідно здійснювати компенсацію його природного розсіювання щонайменше у межах 8% щорічно. На сьогодні даний показник слід вважати природною економічною константою [6].

Запропоноване визначення капіталу можна подати у формі математичного рівняння, що наводиться нижче [26]:

$$C_t = C_0 e^{(p-s+m)t}, \quad (2)$$

де C_t – вартість капіталу у часі t ; C_0 – стартовий (початковий) капітал; s – показник незалежного (природного) розсіювання капіталу; p – винагорода за ризик; t – змінна часу; m – ефективність управління капіталом.

Із загальної моделі капіталу виникає спосіб виміру (визначення) людського капіталу. Для конкретної фізичної особи отримуємо формулу людського капіталу як потенційної здатності до здійснення певної професійної діяльності, який невід'ємно належить працівникові і залежатиме від витрат на початковий капітал, винагород за ризики і часу капіталізації (витрати на початковий капітал розраховуються за формулою (1)).

Виходячи з вищезазначених співвідношень (формули (1) і (2)), капітал протягом певного часового періоду t (C_t) буде залишатися незмінним ($C_t = C_0$) тільки тоді, коли другий член добутку (формула (2)) ($e^{(p-s+m)t}$) дорівнюватиме одиниці. Даний множник дорівнюватиме одиниці тільки у тому випадку, коли ступінь показника основи натурального логарифму (e) дорівнюватиме нулю:

$$(p - s + m) = 0. \quad (3)$$

Таке значення формули (3) свідчить про те, що для забезпечення збереження капіталу в часі необхідно, щоб ризики розсіювання капіталу (s) не

перевищували винагороди, пов'язані з чинником управління ($s = \rho + m$) за ці ризики.

Наведене визначення капіталу і людського капіталу дає підґрунтя для твердження, що людський капітал формується внаслідок понесених витрат на його накопичення. Оскільки ці витрати мають безперервний характер, то вираз S_0 , що відображає їхню початкову вартість, слід розуміти як потік грошових коштів. У свою чергу, винагорода за ризики повинна перевищувати або принаймні дорівнювати природному розсіюванню.

Використовуючи формулу (1), в дослідженні було отримано середньостатистичну вартість людського капіталу як суму витрат на фізичне формування (до 17 років) та витрат на отримання вищої освіти. В даних розрахунках закладені показники встановлених державою прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати (табл. 1). Розрахунки були здійснені з метою визначення рівня забезпечення мінімальною заробітною платою, що гарантується державою, збереження людського капіталу людини, що закінчила вищий навчальний заклад і починає трудову діяльність. При цьому розрахунок знецінення сформованого капіталу здійснювався з використанням 8% ставки природного розсіювання [12].

Дані розрахунків мінімальної вартості початкового людського капіталу, наведені у табл. 1 (графа 2), збігаються з розрахунками В. Кожьола [28]. За даними досліджень, проведених В. Кожьолім [28] для різних економік, у тому числі й України за 2006 р., показник витрат на формування людського капіталу за подібною методикою знаходиться в межах від 121500 грн. до 141750 грн. [23, 39].

За розрахунками, наведеними у табл. 1, очевидно, що встановлена на рівні держави мінімальна заробітна плата не здатна компенсувати ризики зменшення людського капіталу за рахунок його природного розсіювання. Між сумами необхідної компенсації ризиків розсіювання людського капіталу і мінімальною заробітною платою існують значні розбіжності, які залежно від періоду, становлять від 76% до 21% (рис. 1).

І хоча розрив між мінімальною необхідною компенсацією ризиків та мінімальною заробітною платою скорочується з року в рік (рис. 1), однак наслідки такого розриву можуть бути пролонгованими у майбутні періоди, можливо, аж до демографічних [16].

Дослідження впливу кожної складової формування початкового людського капіталу показали, що частина витрат на отримання вищої освіти, яка, в основному, формує інтелектуальну складову людського капіталу, знаходиться в межах від 23% до 31% загальної вартості людського капіталу. Все інше — це витрати на формування фізичної особи. Отже, розрив між величиною природного розсіювання (необхідною компенсацією) та мінімальною заробітною платою (компенсацією, гарантованою державою) від 23% до 31% призводить до знецінення інтелектуального потенціалу, набутого внаслідок отримання вищої освіти. Іншими словами, відбувається деградація особистості.

У випадку перевищення даного розриву між необхідною компенсацією і мінімальною заробітною платою більш ніж на 31% відбувається поглиблене знецінення людського капіталу, а на фізичному рівні — його знищення.

Таблиця 1. Природне знецінення людського капіталу і забезпечення його компенсації на рівні держави в Україні протягом 2000–2011 років *

Рік	Вартість людського капіталу (з урахуванням мінімальних і максимальних витрат на освіту), грн.	Розсіювання (знецінення) людського капіталу в межах 8%, грн.	Мінімальна ЗП з нарахуваннями до соціальних фондів (винагорода за ризики), грн.		Відхилення мінімальної заробітної плати (винагорода за ризики) від необхідної компенсації (ризики розсіювання), %
	За рік	За рік	За місяць	За рік	
2000	73834,80 – 82463,70	5906,78 – 6597,10	118,80	1425,60	75,87 – 78,39
2001	85396,68 – 95328,18	6831,73 – 7626,25	155,76	1869,12	72,64 – 75,49
2002	94692,00 – 105642,00	7575,36 – 8451,36	216,48	2597,76	65,71 – 69,26
2003	94692,00 – 105642,00	7575,36 – 8451,36	244,20	2930,40	61,32 – 65,33
2004	99999,36 – 111601,26	7999,95 – 8928,10	312,84	3754,08	53,07 – 57,95
2005	116028,00 – 129618,00	9282,24 – 10369,44	438,24	5258,88	43,34 – 49,28
2006	131148,00 – 146298,00	10491,84 – 11703,84	495,00	5940,00	43,38 – 49,25
2007	147648,00 – 164688,00	11811,84 – 13175,04	607,20	7286,40	38,31 – 44,70
2008	172776,00 – 192846,00	13822,08 – 15427,68	719,40	8632,80	37,54 – 44,04
2009	192576,00 – 214896,00	15406,08 – 17191,68	982,08	11784,96	23,50 – 31,45
2010	230100,00 – 256710,00	18408,00 – 20536,80	887,00	14050,08	23,70 – 31,60
2011	252282,00 – 281457,00	20182,56 – 22516,56	972,50	15990,48	20,77 – 28,98

* розраховано за даними [14].

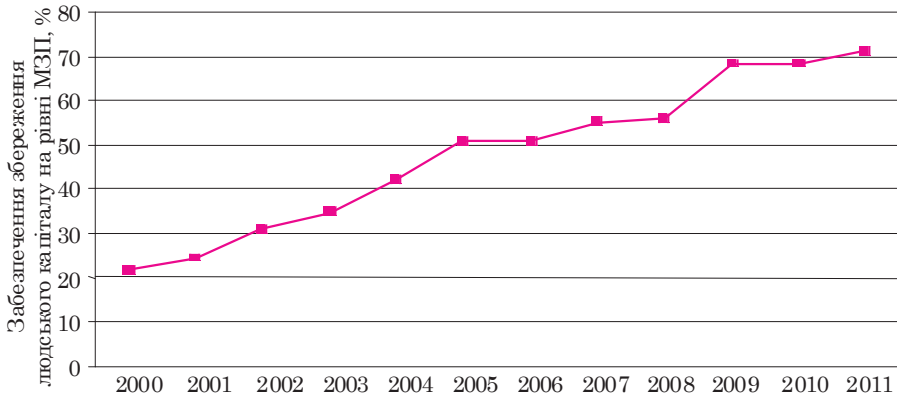


Рис. 1. Динаміка забезпечення збереження людського капіталу на рівні мінімальної заробітної плати за 2000–2011 роки, %, авторські розрахунки

Висновки. Незважаючи на те, що методика оцінювання людського капіталу, його розсіювання, необхідної компенсації та державних гарантій такої компенсації має якісний характер, слід зазначити, що така методика здатна кількісно показати тенденції загроз збереженню людського капіталу на рівні держави.

Крім того, таку оцінку можна використати для розрахунку мінімального рівня заробітної плати у процесі підписання трудових контрактів, попередньо розрахувавши індивідуальний показник вартості людського капіталу.

Збереження та зростання людського капіталу країни вирішуються через створення сприятливих умов, в яких живе, розвивається, навчається і працює її населення. Рівень створення таких умов знаходиться в пропорційній залежності від рівня розвитку економіки країни, яка, у свою чергу, залежить від успішної діяльності підприємств і організацій, успішність яких пов'язана з рівнем людського капіталу як основного ресурсу.

1. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці: Навч. посібник. – К.: Знання-Прес, 2000. – 313 с.

2. Вернадский В. Научная мысль как планетарное явление. – Наука, 1991. – 64 с.

3. Головай Н.М. Облік та аналіз в управлінні інтелектуальним капіталом підприємства: Автореф. дис... екон. наук: спец. 08.00.09 / Київ. нац. торг.-екон. ун-т. – К., 2009. – 21 с.

4. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. – К.: Знання, 2001. – 254 с.

5. Давидюк Т.В. Бухгалтерський облік в системі управління людським капіталом: теорія та методологія: Автореф. дис... д-ра екон. наук: спец. 08.00.09 / ЖДТУ. – Житомир, 2011. – 36 с.

6. Добия М. Является бухгалтерський учет научной дисциплиной? // Вісник ЖДУ.– 2011.– №1. – С. 76–81.

7. Кенз Ф., Тюрго А.Р.Ж., Дюпон де Немур П.С. Физиократы. Избранные экономические произведения. – М.: Эксмо, 2008. – 1200 с.

8. Кондиріна А.Г. Оцінка вартості людського капіталу в Україні // Науковий вісник ЧДІЕУ.– 2011.– №1. – С. 12–14.

9. Константинов И. Человеческий капитал и стратегия национальных проектов, 17.03.2007 // forum-msk.org.

10. Корчагин Ю.А. Модернизация экономики России должна начинаться с модернизации человеческого капитала. – Воронеж: ЦИРЭ, 2009. – 40 с.

11. *Легенчук С.Ф.* Теорія і методологія бухгалтерського обліку в умовах постіндустріальної економіки: Монографія. – Житомир: ЖДТУ, 2010. – 652 с.
12. *Мазіна О.* Методичні аспекти оцінки ризиків збереження людського капіталу в Україні // Збірник наук. праць (Луцьк). – Серія: Економічні науки. – 2010. – С. 798–808.
13. Межа бідності в Україні і Європі // Z-Україна: аналітика, статистика, 25 октября 2010 // zet.in.ua.
14. Минимальная зарплата в Украине по 2012 год // Міністерство фінансів України // index.minfin.com.ua.
15. *Петти В.* Трактат о налогах и сборах. Verbum sapienti – слово мудрым. Разное о деньгах. – М.: Ось, 1940. – 112 с.
16. *Пирожков С.І.* Вибрані наукові праці: У 2 т. – К.: КНТЕУ, 2008. – Т. 1. Демографічний і трудовий потенціал. – 934 с.
17. *Подолінський С.* Вибрані праці / Упоряд. М. Кратко. – Луцьк, 2004. – 151 с.
18. *Пчелинцева И.Н.* Теоретические подходы к формированию организационно-экономического механизма инвестирования семейного человеческого капитала // Вестник Саратовского государственного технического университета. – 2008. – №1. – С. 158–167.
19. Реальное богатство народов: пути к развитию человека: Доклад о развитии человека 2010. – 20 юбил. изд. // hdr.undp.org.
20. *Руденко М.* Енергія прогресу (Нариси фізичної економії), 2004 // chtyvo.org.ua.
21. *Сміт А.* Добробут нації. Дослідження про природу та причини добробуту нації. – К.: Port-Royal, 2001. – 593 с.
22. Статистичний щорічник України за 2010 рік. – К.: Август Трейд, 2011 // library.oseu.edu.ua.
23. Теорія бухгалтерського обліку: Монографія / Л.В. Нападовська, М. Добія, Ш. Сандер, Р. Матезіч та ін.; За заг. ред. Л.В. Нападовської. – К.: КНТЕУ, 2008. – 735 с.
24. *Becker, G.S.* (1964). Human Capital – A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. New York: National Bureau of Economic Research, Columbia University Press.
25. *Dobija, D.* (2005). Human kapital accounting: a concept of creativity measurement // Развитие бухгалтерского учета в контексте европейской интеграции: Монография. – Житомир; Краматорск: Рута, 2005. – С. 467–494.
26. *Dobija, M.* (2008). Monetary Causes of the Financial Systems Instability // ssrn.com.
27. *Dobija, M., Kurek, B.* (2005). The nature of capital and the money-goods economy in contemporary energetics approach // Проблеми теорії і методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу: Міжнар. зб. наук. праць. – Серія: Бухгалтерський облік, контроль і аналіз. – Вип. 3. – Житомир: ЖДТУ, 2005. – С. 214–250.
28. *Kozioł, W.* (2006). Analiza wysokosci plas minimalnych w przekroju miedzynarodowym. In: Nierownosci społeczne a wzrost gospodarczy. W jblczu regionalizacyi i globalizacyi. Red. M.G. Wozniak. Preszow, Uniwersytet Rzeszowski.
29. *Mincer, J.* (1958). Investment in Human Capital and Personal Income Distribution. Journal of Political Economy, 281–302.
30. *Schultz, T.* (1971). Investment in Human Capital. The Role of Education and Research. N.Y. 62 p.

Стаття надійшла до редакції 29.11.2012.