

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ІНВЕСТИЦІЙ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ В УМОВАХ РИНКУ

Ажажа М.А. (м. Запоріжжя)

Анотація

В статті дається аналіз понятійно-категоріального апарату інвестицій в людський капітал; зроблено аналіз формування людського капіталу в умовах ринкової економіки, а саме формування, оцінка, ефективність використання інвестицій в людський капітал в умовах ринку.

Ключові слова

ІНВЕСТИЦІЇ, ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ, ОСВІТА, ВИТРАТНИЙ ПІДХІД, РЕЗУЛЬТАТИВНИЙ ПІДХІД, ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ ПОТЕНЦІАЛ, МАТЕРІАЛЬНО-ТЕХНІЧНІ РЕСУРСИ

Вступ

Аналіз проблеми використання людського капіталу в умовах ринку обумовлює необхідність теоретичного переосмислення активізації людської діяльності, її адаптації до нових умов функціонування. Вирішальна роль в розвитку ринкової економіки країни віддається людині як носію багатства, що зумовлює максимальне використання людських ресурсів. Системне дослідження явищ і факторів ефективного розвитку ринкової економіки можливе за наявності певної інтегративної основи, нині такою основою є розробка категорії “людський капітал”. Це зумовлено тим, що в Україні не реалізуються в повній мірі положення концепції соціального розвитку, яка передбачає формування конкурентноздатної робочої сили як передумови зростання її вартості, забезпечення мотивації до високопродуктивної праці та належного життєвого рівня.

Мета статті:

– здійснити теоретико-методологічний аналіз інвестицій в людський капітал.

Обговорення проблеми

Понятійно-категоріальний апарат теорії людського капіталу як самостійної економічної дисципліни почав формуватися в 60-х роках ХХ ст. на наукових ідеях про зміст і форму продуктивних сил людини таких видатних економістів, як В.Петті, А. Сміт, Д. Рікардо, К. Маркс, Дж.С. Мілль, Дж.М. Кларк, Ф. Ліст, А.Маршалл, У. Фішер, Дж.С. Уолш, А. Пігу, П. Самуельсон, Ф.Тейлор, Й.Шумпетер та ін. До середини ХХ ст. цієї теорії не існувало, оскільки ще не склались об'єктивні передумови, викликані науково-технічною революцією в розвитку продуктивних сил, за якої стрімко зростає роль людини в економіці, а саме її освіта, наукові та професійні знання, досвід, здоров'я, життєві прагнення.

У започаткуванні дослідження теорії людського капіталу, а також її обґрунтуванні пріоритетності інвестицій в економіку людини як головної продуктивної сили суспільства брала участь велика

кількість відомих економістів, передусім США та Англії. Це, зокрема, Г.Беккер, Т.Шульц, Є.Домар, Р.Солоу, Л. Туроу, Дж. Мінцер, У. Боуен, М. Фішер, М. Блауг, Е.Денісон, Дж. Кендрік, Ф. Махлуп, Р.С. Сміт, Б. Чизвік, Т.Псахаропулос, С.Ломбардіні, Е. Кануто, Т. Сент-Пол, Р.Дж. Еренбург та ін. Разом з тим у розвиток теорії людського капіталу зробили вчені близького зарубіжжя, такі як Л.Абалкін, В.Автономов, Б.Генкін, В.Гойло, О.Добринін, С.Дятлов, В.Іноземцев, Р.Капелюшников, Д.Карпухін, М.Крїтський, Є.Циренова, В.Марцинкевич, І.Соболева, Н.Литвинова, В.Радаєв, Е.Рузавіна, В.Щетинін, Р.Яковлєв [1, 70]. Зокрема, в Україні питання теорії, методології та механізму формування та використання людського капіталу в тому чи іншому контексті піднімають такі сучасні науковці, як Д.Богиня, О.Грїшнова, Н.Голїкова, Г.Дмитренко, М.Долїшній, С.Дорогунцов, С.Злупко, І.Каленюк, А.Колот, Л.Кривенко, В.Куценко, В.Лагутін, Е.Лїбанова, В.Мандибуря, В.Новїков, І.Петрова, С.Пирожков, В.Савченко, Л. Пашко та ін.

В основі сучасної теорії людського капіталу лежить економічний підхід до людської поведінки. Виділення людської поведінки як самостійного напрямку світової економічної думки припадає на кінець 50-х – початок 60-х років минулого століття.

Першовідкривачем терміна «людський капітал» вважається Т. Шульц – представник чиказької школи. Основні принципи своєї теорії він виклав у статтях «Формування капіталу освіти» (1960 р.) та «Інвестиції в людський капітал» (1961 р.). Незважаючи на те, що основний внесок у популяризацію ідеї людського капіталу був зроблений Т. Шульцом, розроблення мікроекономічних основ цієї теорії належить Г. Беккеру, який досліджував питання людського капіталу одночасно з Т. Шульцом. Першу публікацію Г. Беккера «Інвестиції в людський капітал» було надруковано в 1962 р., а трохи пізніше вийшла його фундаментальна робота «Людський капітал: теоретичний та емпіричний аналіз» (1964 р.). Сформульована в ній модель стала основою для подальших досліджень у цій сфері. Г. Беккер визначив, що людський капітал – це наявний у кожного запас знань, навиків, мотивацій. Інвестиціями в нього можуть бути освіта, нагромадження виробничого досвіду, охорона здоров'я, географічна мобільність, пошук інформації. Вихідним пунктом для досліджень Беккера був висновок про те, що при вкладанні власних ресурсів у підготовку та навчання як учні, так і їх батьки поведуться раціонально, зважуючи відповідні вигоди й витрати. Подібно до підприємців, вони порівнюють очікувану граничну норму віддачі від таких вкладень із прибутковістю альтернативних інвестицій (відсотками за банківськими вкладками, дивідендами за цінними паперами тощо). Залежно від того, що з економічної точки зору доцільніше, ухвалюється рішення або про продовження навчання, або про його припинення. Норми віддачі є, таким чином, регулятором розподілу інвестицій між різними типами й рівнями освіти, а також між системою освіти в цілому

та іншими сферами економіки. У подальших роботах він спробував оцінити, наскільки стійкою є економічна нерівність у часі і як це передається від покоління до покоління. Проаналізувавши дані стосовно кількох індустріально розвинених країн, він дійшов висновку, що коефіцієнт трансмісії нерівності в заробітках за всіма каналами – як генетичними (діти обдарованих батьків, як правило, успадковують краще), так і соціокультурними (вихідці з багатих родин одержують кращу освіту, мають у своєму розпорядженні більш корисні зв'язки) – дорівнює приблизно 0,3. Це означає, що якщо у батька заробітки удвічі вищі від середніх, то в сина вони будуть вищими від середніх (для його покоління) лише на 30%, в онука – на 9% і т.д. Тобто економічні переваги в заробітках зникають протягом життя приблизно трьох поколінь – від діда до онука, а нерівність у прибутках від власності набагато більшою мірою передається від покоління до покоління.

Уявлення про продуктивний характер вкладень у розвиток здібностей людини до праці найперше чітко виразив Адам Сміт у 1776 році. Він вперше в історії економічної думки зазначив, що витрати на освіту чи навчання людини можна вважати капіталовкладеннями в її здатність створювати власний прибуток у майбутньому, що вони аналогічні вкладенням у речовий капітал. У своїх дослідженнях він порівнював вкладення в людину з іншими вкладеннями у виробничий капітал і дійшов висновку, що після встановлення будь-якої дорогої машини, робота, виконана нею до моменту настання зносу, окупить вкладений капітал, забезпечуючи прибуток принаймні звичайного рівня.

Людину, що набула освіту ціною вкладених зусиль і витраченого часу й одержала професію, що вимагає певної вправності й навичок, можна порівняти з розглянутою дорогою машиною. Вважається, що робота, яку навчився виконувати такий працівник, буде оплачуватися вище рівня заробітної плати звичайних працівників і дозволить йому відшкодувати витрати на освіту, при цьому забезпечуватиме ще й прибуток який, принаймні, приносить звичайно рівноцінний капітал. Але це має бути зроблено в розумний термін, тому що тривалість людського життя невизначена, так само як і не визначений термін служби машини. Різниця між заробітною платою кваліфікованого працівника і звичайного ґрунтується саме на цьому принципі. А. Сміт вперше запропонував розглядати з економічної точки зору розвиток здібностей людей до праці, який вимагає дійсних витрат, як основний капітал, що реалізується в особистості, яка має ці здібності. Такі здібності разом з цим стають частиною багатства суспільства [2, 208].

На думку багатьох зарубіжних і вітчизняних фахівців, теорія людського капіталу посідає центральне місце в сучасному системному економічному аналізі. Відомі американські економісти (С.Фішер, Р.Дорнбуш, Р.Шмалензі) визначають людський капітал як міру втілених у людині здібностей приносити дохід. За їх висновками, людський капітал

включає не тільки природні здібності працівника й талант людини, але і його освіту, набуту кваліфікацію, тобто те, що створюється на основі певного інвестування в людину, працівника [3, 303]. За І. Фішером, капіталом є усе те, що створює протягом визначеного часу потоки прибутків, причому будь-який прибуток завжди – це продукт якогось різновиду капіталу. Тобто капіталом є будь-який запас благ, що може накопичуватися, продуктивно використовуватися не одноразово, а протягом досить тривалого часу і давати прибуток.

“Виходячи з цього, людські спроможності, таланти, знання, навички і т.д. варто визнати особливою формою капіталу на підставі того, що вони: є невід’ємним особистим надбанням кожного індивіда; забезпечують своєму власнику одержання більш високого прибутку в майбутньому за рахунок відмови від частини поточного споживання, причому цей капітал здатний приносити не тільки грошовий (у вигляді більш високих прибутків), але й “натуральний” прибуток, а також психологічний вигаш. Для суспільства в цілому пряма вигода полягає в додатковому прирості продукції; вимагають для свого формування як від самого індивіда, так і від суспільства в цілому значних витрат; мають властивість накопичуватися і являють собою визначений запас” [4, 40].

Наприкінці 30-х років минулого століття теорію професійної освіти досліджував і практично застосував Дж. Уолш з Гарвардського університету (США). Спираючись на попередні розробки у цій галузі, він вперше в економічній науці зробив конкретні розрахунки впливу професійної освіти на рівень національного доходу в США [5, 255-285].

Людський капітал розглядається і з погляду відношення та можливості участі його носія у виробничому процесі. Основоположник даного підходу О.Нордхог зазначає, що з цієї точки зору слід розрізняти такі групи активів людського капіталу: здоров'я і кваліфікацію працівників, з одного боку, і робочу мотивацію і схильність фірми – з іншого. Разом перші два активи формують основну спроможність кожного працівника виконувати завдання, тобто те, що в принципі, або потенційно, він може робити у процесі трудової діяльності. Два останніх активи людського капіталу впливають на поточну (реальну) діяльність працівника, тобто що конкретний працівник із певною кваліфікацією хоче робити на роботі. У сукупності спроможності та бажання працювати формують здатність даного працівника до праці [6, 244-255].

Ісаєнко А.Н. у науковій праці “Человеческий капитал в современной экономике” наводить дослідження американського економіста Е. Денісона, здійснені ним відповідно до класичної традиції макроекономічного аналізу з виділенням трьох чинників виробництва (праці, землі, капіталу), темпів росту їх витрат і розмірів прибутків, одержуваних від застосування у виробництві згаданих чинників. Спочатку такі розрахунки проводилися на основі статистичних даних розвитку американської економіки, пізніше модель була перевірена шляхом аналізу економічного зростання восьми країн післявоєнної

Європи (1950-1962 рр.), потім – економіки США в умовах зниження темпів економічного зростання (у 1970-х рр.). Щорічний приріст національного доходу у 1929-1969 роках становив 3,4%. Близько половини реально досягнутого приросту національного доходу (за 1953-1964 рр. навіть менше) обумовили усі досліджувані фактори в сукупності. Інвестування у фізичний капітал вплинуло значно менше: тільки 1/7 приросту було отримано завдяки застосуванню додаткового матеріально-речового капіталу. У цілому ж, за досліджуваний період обсяги випуску продукції і ВВП на одиницю витрачених ресурсів значно зросли. Світовий розвиток довів, що головним багатством будь-якого суспільства є люди, а провідним критерієм економічного і соціального прогресу суспільства – ступінь розвитку людини та задоволення її потреб. У 1998 році Світовий Банк у Звіті про всесвітній розвиток зазначив: дедалі очевиднішим стає те, що економічний розвиток більшою мірою є процесом накопичення знань, ніж накопичення капіталів. Точка зору, що людський капітал – це найцінніший ресурс сучасного суспільства і набагато важливіший, ніж природні ресурси або накопичене багатство, зараз стає наріжним каменем економічної теорії. Дослідивши національні багатства 192 країн, Світовий банк визначив, що головним його показником є людський капітал, частка якого в середньому дорівнює 64%, тоді як фізичний капітал (тобто нагромаджені матеріально-речові фонди) становить 16%, а природний капітал – 20%. Переваги людського капіталу над матеріально-фізичним особливо наочно виявляються в країнах з високим рівнем доходів. Наприклад, у таких високорозвинених країнах світу, як Німеччина, Швейцарія, Японія його частка становить у середньому 80% [7, 97].

Американський дослідник Дж. Грейсон вважає, що саме людський капітал, а не заводи, устаткування і виробничі запаси є квінтесенцією конкурентоспроможності, економічного зростання й ефективності. Розвиваючи цю думку, він констатує, що настав час навчитися визначати вартість цього багатства, сам факт його оцінки сприятиме зміні загальноприйнятих поглядів, що суспільство, яке не спроможне свідомо вкладати капітал у розвиток людини, відстане від інших [8, 196].

Доктори економічних наук Ж. та В. Поплавські досліджують категорію людського капіталу з позицій залежності доходів окремого працівника, підприємства чи суспільства в цілому від знань, навичок, фізичної сили, зовнішньої привабливості та здоров'я людини (сукупності людей). Людський капітал, за їх визначенням, – це результат інвестицій та нагромаджень у вигляді здоров'я, знань, навичок, здібностей, що використовуються для отримання корисного результату через їх реалізацію за допомогою інтелектуальної праці [9, 64-68].

У сучасному вітчизняному доробку в теорії людського капіталу особливе місце належить науковим напрацюванням О.А. Грішної. На сьогодні вона є автором першого комплексного дослідження проблем

формування й використання людського капіталу в Україні. За результатами цілісного системного економічного аналізу сутності людського капіталу, О.А. Грішнова дає таке визначення категорії "людський капітал": "Людський капітал – це економічна категорія, яка характеризує сукупність сформованих і розвинутих унаслідок інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивацій індивідів, що перебувають у їхній власності, використовуються в економічній діяльності, сприяють зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливають на зростання доходів (заробітків) свого власника та національного доходу" [10, 16-17].

Надзвичайно важливим розділом теорії людського капіталу є напрям, який відображає вартісні оцінки людського капіталу різних рівнів. У даний час найбільш поширені дві моделі оцінки людського капіталу: витратні та результативні. Витратний підхід передбачає ведення обліку витрат на формування і нагромадження людського капіталу (за аналогією з основним капіталом) та його амортизацію. Результативні моделі пропонують безпосередньо оцінювати ефект тих чи інших інвестицій в людський капітал, ґрунтуючись на тому, що величина будь-якого капіталу визначається не стільки ціною його виробництва, скільки економічним ефектом від його використання. Загальновизнаним у західній економічній науці є підхід до оцінок людського капіталу з точки зору інвестиційних вкладень в нього. Як зазначає О.А. Грішнова, "більшість методів економіко-статистичного і техніко-економічного аналізу вкладень у людський капітал стосуються вимірювання ефективності освіти та професійної підготовки. Основна маса досліджень припадає на сферу економіки освіти, що народилася в ході розвитку концепції людського капіталу" [10, 39-40].

Академік С.Струмилін запропонував визначати інтелектуальний потенціал підприємства на основі бальної оцінки (як добуток числа працюючих на кількість років навчання з урахуванням стажу роботи за спеціальністю). Пізніше, при оцінці людського капіталу провідні західні економісти звертали увагу саме на цю його складову – інтелектуальну. Проблема актуалізувалася у зв'язку з тим, що в умовах розвинутої ринкової економіки фактична вартість компанії значно відрізнялася від її ринкової вартості. Слід зазначити, що головною проблемою підходів до виміру вартості інтелектуального капіталу фірми, які застосовувалися і застосовуються тепер, є суб'єктивність запропонованих оцінок. У розвинутих економічних системах постійно відбувається процес перетворення знань та інформації у найважливіший і найефективніший чинник виробництва, тому суб'єктивні оцінки відображаються в реальних балансових звітах фірм. Найчастіше вони є капіталізованими витратами на наукові розробки, витратами на придбання прав інтелектуальної власності у вигляді ліцензій або патентів. Тобто придбані права інтелектуальної власності (ліцензії, патенти, бази даних)

перетворюються в повноцінні активи компанії і відображаються в балансі як основні засоби.

Відомі російські дослідники в сфері людського капіталу А. Добринін, Є.Циренова та С.Дятлов вказують, що “людський капітал, його повна оцінка за весь працездатний період використання, щорічний розмір економічного зносу в розмірі річної амортизації повинні включатися в нематеріальні активи підприємства і відображатися у відповідних рахунках бухгалтерського обліку. ...Особливо варто підкреслити, що одержання науково обґрунтованих оцінок індивідуального і сукупного людського капіталу служить необхідною науковою основою для визначення оптимального рівня оплати праці працівників при укладанні трудових договорів (індивідуальних і колективних)” [11, 284].

Російський дослідник С. Дятлов у праці “Теория человеческого капитала” (1996р.) визначив людський капітал як сформований у результаті інвестицій і накопичений людиною визначений запас здоров'я, знань, навиків, спроможностей, мотивацій, що доцільно використовуються в певній сфері суспільного відтворення, сприяють росту продуктивності праці й ефективності виробництва і тим самим впливають на збільшення заробітків (прибутків) даної людини [12, 26].

Аналізуючи вищесказане види людського капіталу можна розподілити і за елементами витрат, інвестицій у його формування та нагромадження. Прибічники цього підходу до класифікації виділяють такі його складові: капітал освіти, капітал здоров'я і капітал культури. Одним із критеріїв класифікації видів людського капіталу є різниця між формами, в яких він втілюється. За цією ознакою виділяють: живий капітал, який містить у собі знання, втілені в людині; неживий капітал, який формується в процесі втілення знань у фізичних, матеріальних формах; інституціональний капітал, який об'єднує живий і неживий капітал, пов'язаний з виробництвом послуг, що задовольняють колективні потреби суспільства. Він включає всі урядові й неурядові інститути, що сприяють ефективному використанню двох інших типів капіталу [11, 44].

Російський вчений В.В. Паціорковський пропонує як критеріальну ознаку класифікації типів людського капіталу виділити чисельність членів однієї сім'ї. Сім'ї з чисельністю до 3-х осіб відносяться до низького типу людського капіталу, 4-5 осіб – до середнього, 7-8 – високий тип людського капіталу [13, 140]. “Жодна державна інстанція не в змозі наперед розпізнати та передбачити напрям і наслідки науково-технічних інновацій, змін у вчинках і поведінці людей, тенденціях розвитку ринків у світовому масштабі, не кажучи вже про те, щоб визначати цей рух” [11, 5]. Розвиваючи це твердження, слід зазначити, що все багатство на землі створюється людьми. Матеріально-технічні ресурси, які використовуються для накопичення багатства, дають корисний результат лише через технологічні знання, що втілені в людині, та певні

організаційні механізми, керовані нею. Знання і навички технічного й технологічного персоналу в поєднанні з компетентністю управлінців-організаторів, доповнених кваліфікованою робочою силою, приводять у рух нову техніку та технології, забезпечують реалізацію досягнень науково-технічного прогресу. Без людського капіталу відповідного рівня розвитку та якості нова техніка й технології не дадуть практичного ефекту.

Стосовно країн, що розвиваються, усвідомлення ролі людського капіталу в забезпеченні економічного зростання та боротьбі з бідністю спонукало їх у першу чергу до створення системи початкової й середньої освіти [15, 25].

Індонезія, наприклад, у середині 70-х років здійснила глобальну програму запровадження загальної початкової освіти. Найбільша увага при цьому приділялася будівництву шкіл у відсталих районах країни. Експерти Світового банку визнали цю програму однією з найбільш успішних у сфері розширення системи шкільної освіти. Реальне охоплення дітей навчанням з 1973 по 1978 рік зросло від 69 до 85%. Це привело до того, що заробітна плата кожного освіченого індонезійця збільшилась у середньому на 3,8%. За розрахунками в Індонезії економічна віддача від навчання (виражена в заробітній платі) зросла від 6,4% до 9,1% [16, 46]. І це суттєво вплинуло на зниження рівня бідності в країні.

Кризові явища в українській економіці, суперечливі реалії здійснюваних реформ безпосередньо стосуються інтересів більшості людей, ступеня їхнього індивідуального розвитку й задоволення потреб, позначаються на матеріальному добробуті, рівні споживання, тривалості, якості та способі життя, ступені трудової і соціальної активності. Певний час в українській економіці панував технократичний підхід до забезпечення економічного зростання. Це призвело до того, що на сьогодні людський капітал – “це не фактор і не ресурс переходу України до ринку, а простір, де це повинно відбутися” [7, 97].

Висновки

З огляду на вищевикладене, вивчення проблем підвищення ефективності інвестування для використання продуктивних сил суспільства, що реалізуються в сучасних умовах у формі людського капіталу, є не просто актуальним для нашої країни, а висувається в перелік першочергових у структурі соціально-економічних досліджень в цілому. Функціонування людського капіталу, ступінь віддачі від його застосування зумовлюються вільним вибором кожного індивідуума, його приватними інтересами й уподобаннями, матеріальною та моральною зацікавленістю, відповідальністю, світосприйняттям і загальним рівнем культури, передусім економічної. Отже, особливу увагу варто приділяти економічним аспектам людського капіталу, оскільки ефективне використання накопиченого науково-освітнього потенціалу України та його якісне оновлення нині є головною умовою економічної й соціальної

стабільності суспільства. Без адекватної оцінки, якісного оновлення та ефективного, бережливого використання вітчизняного людського капіталу неможливо цивілізовано подолати складнощі перехідного періоду та закласти підґрунтя для майбутнього сталого економічного розвитку українського суспільства.

Таким чином, науковий напрямок у світовій економічній думці, який розвиває систему поглядів, виражених у концепції “людського капіталу”, знаходиться нині на стадії розвитку, яка характеризується достатньо значущим рівнем конкретних наукових результатів.

Логіка досліджень Беккера людського капіталу дає підстави зробити ряд важливих висновків: здібності, знання, професійні навички, мотивація не є капіталом, а стають таким у момент їх реалізації, тобто при здійсненні власної підприємницької діяльності або при найманні на роботу чи одержанні винагороди виконавцем роботи; ріст людського капіталу сприяє підвищенню загальнонаціональної продуктивності праці та виробництва; доцільне використання капіталу веде до збільшення індивідуальних доходів його власника; зростання доходів стимулює власника капіталу робити вкладення в здоров'я, освіту, поновлення запасу знань, навичок, з метою їх подальшого ефективного застосування.

Перетворення у відносинах власності, відмова від застарілої командно-адміністративної економіки та перехід до формування ринково орієнтованих механізмів господарювання вимагають нових підходів до досліджень не тільки в економіці праці, а й в інших напрямках теоретичних і прикладних наукових розробок, потребують відповідного теоретичного й науково-методичного забезпечення та опрацювання практичних рекомендацій щодо підвищення ефективності формування, функціонування і використання людського капіталу в умовах переходу України до нового типу соціально-економічного розвитку.

Перспективи подальшого наукового розвитку – аналіз механізмів державного регулювання інвестицій в людський капітал.

Джерела

1. Коровський А.В. Еволюція фактора економіки та проблем його формування: Монографія. – К.: КНЕУ, 2004. – 184 с.
2. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. – М.: Соцэкгиз, 1962. – 684 с. – С. 208.
3. Фишер С., Дорнбуш Р., Шмалензи Р. Экономика: Пер. с англ. со 2-го изд. – М.: Дело, 1998. – 864 с. - С. 303.
4. Добрынин А.И., Дятлов С.А., Циренова Е.Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. – СПб.: Наука, 1999. – 309 с. – С. 40.
5. Wolsh J. R. Capital Concept applied to Man// The Quarterly Journal of Economics. – 1935. – № 2. – P. 255-285. – С. 255-285.
6. Галаева Е.В. Исследование человеческого капитала в зарубежной литературе (реферат книги Орда Нордхога “Человеческий

капитал в организациях”) // Общество и экономика. – 1997. – №7–8. – С. 244-255. – С. 244-255.

7. Харкянен Л. Інвестиції в людину – фактор розвитку економіки // Віче. – 2000. – №11. – С. 97-105. – С. 97.

8. Грейсон Дж. К. мл., О'Делл К. Американский менеджмент на пороге XXI века: Пер. с англ. – М.: Экономика, 1991. – 319 с. – С. 196.

9. Поплавська Ж., Поплавський В. Людський капітал. Не забаритись би з інвестиціями // Віче. – 2002. – №2. – С. 59-68. – С. 64-68.

10. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. – К.: Т-во “Знання”, КОО, 2001. – 254 с. – С. 16-17.

11. Добрынин А.И., Дятлов С.А., Циренова Е.Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. – СПб.: Наука, 1999. – 309 с. – С.284.

12. Дятлов С.А. Теория человеческого капитала. Учеб. пособие. – СПб.: Изд-во СПбУЭФ, 1996. – С. 26.

13. Пациорковский В.В., Яковлева Е.Н., Корхова И.Н. и др. Изменение условий жизни сельского населения. В кн.: Россия 1997 г.– М., 1998. – 334 с. – С.140.

14. Концепція соціальної ринкової економіки. Головні засади, досвід та нові завдання / Фонд Конрада Аденауера. – Бонн, 1999. – С. 5.

15. Струмилин С.Г. Проблемы экономики труда. – М.: Наука, 1982. – 471с. – С. 25.

16. Нуриев Р. Теория развития: новые модели экономического роста (вклад человеческого капитала) // Вопросы экономики. – 2000. – № 9. – С.136-158. – С. 46.

17. Управління людськими ресурсами: філософські засади: Навчальний посібник під ред. д.ф.н., проф. Воронкової В.Г. – К.: ВД „Професіонал”, 2006. – 576 с.

Стаття надійшла 15.04.2006 р.