

ІНВЕСТИЦІЇ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ: ОСОБЛИВОСТІ ВИЗНАЧЕННЯ ТА КРИТЕРІЇ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ

Капітал як системоутворююча складова частина товарно-грошових відносин, у всьому різноманітті трактувань його теоретико-економічного змісту вченими від класиків теорії постійного і змінного капіталу до сучасних учених-економістів, не здатний створюватися, існувати, перетворюватися і зростати без активної участі людини в цьому процесі. При всій загальновідомості даного висновку він, однак, протягом багатьох років не приводив дослідників до закономірності й необхідності віднесення людського ресурсу не просто до можливості своєю працею створювати матеріальні блага або продавати здатність людини до праці як товар, а розглядати її як один із видів капіталу й не лише як частку витратного ресурсу, а як головний чинник створення нової вартості.

Категорія «людський капітал» завжди зорієнтована на розвиток, створення додаткової вартості як джерела для подальшого самозростання капітальної вартості.

Розвиток сучасної економіки визначається не простим зростанням обсягів виробництва, а тією його складовою, яка відбувається за рахунок різного роду іноваційних, якісних зрушень у господарстві. Проте аксіоматично те, що будь-яка значима іновачія не може постати за рахунок поточних витрат. Вона є наслідком інвестицій, часто спочатку венчурних, а потім і виробничих [1, 29].

Проблеми дослідження інвестицій у розвиток економіки, у тому числі у формування людського капіталу, висвітлені у працях багатьох учених, таких як В. Антонюк, Г. Аширова, О. Бородіна, О. Грішнова, С. Дятлов, Т. Кір'ян, В.Марцинкевич, О. Чечель та інших. Однак продовження досліджень у зазначеній сфері є актуальним із причини їх незавершеності й дискусійності окремих висновків науковців.

Метою статті є дослідження інвестицій у формування елементів

внутрішньої структури людського капіталу, особливостей визначення вкладень у людський капітал як інвестицій, критеріїв оцінки ефективності й можливих ризиків.

Одним із характерних принципів теорії людського капіталу є аналогія між інвестиціями в людський та фізичний капітал. При цьому процес здобуття освіти, кваліфікації розглядається як процес капіталовкладень з окупністю в майбутньому, звідси й визначення – «інвестиції в людський капітал» [2, 245].

Інвестування в людський капітал – вкладення індивідів, фірм, держави, громадських організацій в основні активи людського капіталу (освіту, науку, здоров'я, виховання дітей, міграцію, мотивацію праці, пошук економічно важливої інформації тощо) задля досягнення певного економічного результату (вищого доходу чи прибутку, зростання національного багатства й ін.) [3, 87].

Розуміння необхідності за будь-яких умов дбати про майбутнє і здійснювати відповідні, бодай мінімальні, інвестиції у свій власний людський капітал (у здоров'я, в освіту тощо) є одним із наріжних каменів переорієнтації економіки й суспільства в цілому [4, 8].

За визначенням К. Макконнела і С. Брю, інвестиції в людський капітал – це будь-яка дія, що сприяє підвищенню кваліфікації та здібностей і, тим самим, продуктивності праці робітників. Витрати, які сприяють зростанню продуктивності, можна розглядати як інвестиції, тому що поточні витрати здійснюються з тим розрахунком, що вони будуть багаторазово компенсовані збільшеним потоком доходів у майбутньому [5, 171].

На думку Г.Т. Аширової, ціла група показників (витрат), які звичайно розглядалися в складі поточного споживання згідно з переглядом теорії виробництва працівника (витрати на його «фізичне формування», освіту, професійну підготовку,

охорону здоров'я) переходять із рахунку споживання в рахунок накопичення цього нового економічного активу [6, 29]. До останнього часу інвестиції в людину розглядалися здебільшого як поточні витрати на підтримку її життєзабезпечення, підвищення освітнього рівня тощо. Однак такі витрати являють собою ніщо інше, як довгострокові капіталовкладення, які приносять зиск як інвесторам, що використовують набуті внаслідок інвестування нові якості робочої сили, так і безпосередньо власникам (носіям) людського капіталу у вигляді оплати праці – ренти з накопичених знань, досвіду, здоров'я тощо.

За оцінками вчених, віддача від людського капіталу, як правило, вища, ніж від фізичного капіталу: такий капітал із часом може підвищувати свою ефективність [7, 27]. Працівники стають капіталістами не тільки від розширення власності на корпоративні акції, а й від знань, навичок, таланту, що мають економічну цінність [8, 130].

Як відомо, як інвестиції почали розглядати матеріальні витрати на розвиток людського капіталу безпосередньо класики теорії людського капіталу Т. Шульц і Г. Беккер. Уперше термін «інвестиції в людину» використав Т. Шульц на пленарному засіданні Американської економічної асоціації у 1960 р. У 1962 р. під цією рубрикою вийшов спеціальний номер чиказького «Журналу політичної економії» з тільки що написаними працями Д. Мінцера, Т. Шульца і Г. Беккера [1, 36].

Т. Шульц обґрунтував, що витрати на освіту й охорону здоров'я розглядаються одночасно як споживання й інвестиція [19]. Г. Беккер визначав інвестиції в людський капітал як утворення, нагромадження виробничого досвіду, збереження здоров'я, географічну мобільність, пошук інформації [9, 63].

Надалі економісти – науковці визнали обґрунтованість стверджень, що необхідність пояснення нових явищ в економіці потребують розгляду витрат на науку й освіту як елементів накопичення та заощаджень [20].

За визначенням О. Грішнової, інвестування в людський капітал – це всі види витрат, які можна оцінити у грошовій

або іншій формі і які сприяють зростанню в майбутньому продуктивності та заробітків працівника [10, 370].

Комплексний системний підхід до дослідження питань інвестування в людський капітал потребує всебічного аналізу процесу формування, відтворення та розвитку людського капіталу з аспектів визначення:

особливостей процесу формування й відтворення людського капіталу;

підходів щодо визначення витрат у якості інвестицій у людський капітал;

класифікації видів (спрямування) інвестицій;

джерел інвестицій у людський капітал; суб'єктів формування людського капіталу та їх мотивації щодо здійснення інвестування;

оцінки ефективності інвестиційного процесу, критеріїв оптимальності вкладень у людський капітал, економічних вигід і можливих ризиків.

Особливість дослідження процесу інвестування в людський капітал виникає із самої суті зазначеної категорії. По-перше, людський капітал – це соціально-економічна категорія, що потребує визначення суспільного впливу на процес використання інвестицій і їх ефективності. По-друге, носієм зазначеної капіталоспроможності виступає безпосередньо людина й незалежно від суб'єктів інвестування в людський капітал набуті якості є її власністю.

Із цього ж приводу інвестиції в людський капітал поділяють на втілені і не втілені в людях. Так, Дж. Кендрік класифікував інвестиції у формування людського капіталу на:

втілені в людях, які, у свою чергу, виступають як речові (витрати, необхідні для фізичного формування й розвитку людини) і неречові (витрати, пов'язані із примноженням знань і досвіду людей, які сприяють зростанню продуктивності капіталу);

не втілені в людях – витрати на загальну і спеціальну підготовку, охорону здоров'я та міграцію робочої сили [11, 63].

До відмінностей між інвестиціями в людський капітал та в інші форми капіталу, на думку Є.В. Сумарокової, слід відносити також те, що для формування людського

капіталу необхідні витрати часу самого індивіду (у тому числі і для його самоосвіти) і ці інвестиції мають високу ступінь ризику, тобто не гарантують власнику (як і іншим суб'єктам формування людського капіталу) отримання бажаного результату в майбутньому [12, 6].

Особливість процесу інвестування в людський капітал відображає фактор часу його формування й відтворення. Людський капітал створюється протягом усього періоду життєдіяльності індивіда (з відповідною необхідністю інвестування у його формування й розвиток) і навіть – до народження людини і після виходу на пенсійне забезпечення (за рахунок надбання успадкованих якостей і здібностей). Це створює розбіжності термінів:

вкладення інвестицій;
використання набутих якостей,
навичок, здібностей і спроможностей;
віддачі від інвестиційних вкладень.

Не можна не погодитись із висновками О. Сухарева і Т. Макаренка [13, 35] про визначення оцінки динаміки інвестицій у людський капітал та їх ефективності залежно від фаз розвитку людини. Однак було б наочніше представлення наведеного дослідниками графіку розрахунку «життєвого циклу інвестицій в людину» за допомогою гіпотези Грублера-Фетісова не за фазами розвитку людини, а відповідно періодів формування і відтворення людського капіталу (див. рисунок).



* I, II, III, IV, V – періоди формування і відтворення людського капіталу:

I – дошкільного виховання;

II – шкільної освіти;

III – професійної освіти;

IV – трудової діяльності;

V – пенсійного забезпечення;

----- вкладення інвестицій у людський капітал;

==> віддача від інвестиційних вкладень.

Рисунок. Схема процесу інвестування в людський капітал

По-перше, людський капітал як соціально-економічна категорія характеризує систему суспільних відносин по використанню у процесі виробництва набутих і розвинених унаслідок інвестицій

знань, умінь, навичок тощо [14, 144]. Розгляд процесу інвестування поза системою обігу капіталу неможливий.

По-друге, інвестиції в людський капітал неможливо розглядати просто як

вкладення (поточні витрати) за фазами життєдіяльності людини. Інвестування як складова частина процесу відтворення має на увазі розвиток особистих якостей людини, тобто елементів внутрішньої структури майбутнього людського капіталу.

Кожен етап життєдіяльності людського капіталу має свої особливості й важелі відносно необхідності інвестиційних вкладень, чи то періоди лише виключно формування майбутнього людського капіталу, чи початку його виробничого використання, або подальшого відтворення й розвитку. На ранніх фазах формування людського капіталу формується його основа (базис), у тому числі і спроможність подальшого розвитку. Дуже важливими є висновки авторів наведеного дослідження про неможливість отримання очікуваних доходів від інвестицій у будь-який період їх здійснення без достатніх вкладень у людський капітал на початкових етапах і запропонована ними з цього приводу гіпотеза: інвестиції в людський потенціал на визначеному етапі обумовлює ефективність інвестицій на наступних етапах [13, 35].

Періоди, що потребують особливої уваги до інвестиційних вкладень (на графіку відображені у вигляді пульсацій), припадають на час:

завершення загальної освіти і здобуття професії, коли починається період набуття перших конкретних знань, умінь і відповідних навичок;

трудої діяльності з ознаками структурної трансформації вже набутих знань і досягнень у зв'язку з необхідністю відкрити шляхи до можливості їх наступного оновлення.

Однак не можна стверджувати однозначно, що виключно ці періоди формування людського капіталу потребують максимальних вкладень. Як правило це, мабуть, дійсно так. Але, на практиці все залежить від конкретних обставин у житті людини – носія своєї капіталоспроможності і процесу розвитку економічних систем, що вносить свої корективи у спрямованість і розміри інвестиційної діяльності.

Однозначно характерним є те, що динаміка змін обсягів інвестицій і віддачі від

них мають, як правило, «паралельну спрямованість» (згідно із графіком): зростання, зниження, максимуми, мінімуми з лагом у приблизно 25 років – із початку інвестицій до перших доходів від використання людського капіталу.

Крім того, із завершенням періоду трудової діяльності людини не закінчуються терміни отримання доходів від використання його людського капіталу всіма суб'єктами процесу формування останнього (у тому числі й у якості віддачі від інвестицій):

для працівника – у вигляді одержання пенсії за пенсійним страхуванням (фонд пенсійного страхування формується з накопичення відрахувань внесків із доходів роботодавців і заробітної плати працівників під час і за рахунок джерел від використання людського капіталу);

для роботодавця, держави і суспільства – як доходів від використання переданого людиною досвіду, використання її винаходів, виробничих і наукових упроваджень тощо;

у процесі формування (звісно з потенційним наступним використанням) людського капіталу майбутніх поколінь через відповідні надбання учениками і нащадками.

За ствердженням Г. Прошак, класифікація інвестицій у людський капітал за термінами їх дії необхідна для визначення ефективності інвестицій у людський капітал на макrorівні та прогнозування стану людського капіталу суспільства [15, 51]. До довгострокових інвестицій дослідник відносить видатки на освіту, охорону здоров'я, народження і виховання дітей, а до короткострокових – витрати на мобільність, мотивацію праці, і пошук інформації про ціни на людський капітал.

Важливим фактором дослідження процесу інвестування в людський капітал є раціональність обрання підходів щодо визначення витрат як інвестицій у людський капітал. Інвестиційний процес – один із найважливіших атрибутів, ознак та джерел формування людського капіталу. Однак слід відзначити, що, на нашу думку, не всі витрати в житті людини, у тому числі й із тих сфер, що належать до найбільш пріоритетних

і пов'язаних зі створенням умов до формування майбутніх спроможностей людини, правомірно визначати як інвестиційні. Наприклад, витрати на харчування, лікування, соціально-побутові, господарські, житлові цілі є поточними витратами й не можна їх вважати інвестиціями у формування людського капіталу, хоча вони є активними чинниками зазначеного процесу і впливають на рівень його ефективності. Ці витрати не є інвестиціями, а забезпечують життєдіяльність людини. Їх можна, і навіть слід, визнавати витратами на формування людського і трудового потенціалу, але не інвестиціями в людський капітал.

Абсолютна більшість дослідників справедливо відносять до напрямів інвестування в людський капітал: охорону здоров'я, виховання дітей, загальну освіту, професійну підготовку, науку, трудову мобільність, мотивацію до праці, пошук економічно важливої інформації. О.М. Чечель ці напрями класифікує як прямі інвестиції в людський капітал, поділяючи їх на короткострокові й довгострокові, до того ж визначаючи додатково окремі інші інвестиційні заходи непрямого впливу на формування й розвиток людського капіталу [3, 87].

Таким же незаперечним фактом є визнання інвестицій на освіту, професійну підготовку й науку у якості одних із найпріоритетніших елементів накопичення і розвитку людського капіталу [20]. За визначенням ЮНЕСКО, на частку освіти припадає 60% серед факторів, що формують доходи людини [16, 112]. Крім того, зазначений напрям є найчастішим, що застосовується західними економістами як чинник формування й оцінки ефективності інвестицій у людський капітал [17, 284].

Джерелами інвестицій у людський капітал є вкладення у формування активів людського капіталу з боку:

індивідів, родин, батьків (згідно з існуючою класифікацією – за рахунок домогосподарств);

роботодавців;

держави (державний і місцеві бюджети, фонди державного соціального

страхування; на випадок безробіття, фонд інвалідів);

громадських організацій.

Перші два з перерахованих напрямів є інвестиціями мікроекономічного рівня, наступний – макро- або, відповідно, мезоекономічного. Щодо громадських інвестицій, то вони можуть бути застосовані, звісно, на будь-якому економічному рівні.

Особливе значення має аналіз мотиваційних чинників процесів інвестування в людський капітал із боку всіх суб'єктів його формування. Як правило, прийняття раціональних інвестиційних рішень базується на оцінці витрат і вигід. Потенційні інвестори вкладатимуть кошти в людський капітал тоді, коли є впевненими, що ризик від проекту буде мінімальним і в майбутньому вони отримають вищі доходи чи прибутки завдяки капіталовкладенням. Економічно виправданими будуть ті інвестиції, які мають високий рівень окупності [3, 86].

Це – загальновідомий факт. Але, у даному процесі існує окрема, особлива причина, яка своєрідно впливає на інвестиційну діяльність, спонукає її суб'єктів до необхідності прийняття додаткових заходів щодо виваженості й попередньої оцінки виправданості рішень про потенційні інвестиції. Ця причина криється у відносинах власності. Власником набутих унаслідок інвестицій нових знань, навичок, продуктивних здібностей тощо залишиться людина – носій своєї капіталоспроможності. І, зрештою, перш за все, від неї залежить – кому, крім власно неї, ці інвестиції в майбутньому будуть приносити доходи.

Ці ризики стосуються, перш за все, роботодавця при прийнятті рішень про розвиток людського капіталу компанії, разом з якими мають бути прийняті додаткові заходи мотиваційного характеру відносно персоналу, щодо якого здійснюються заходи фінансування додаткової професійної підготовки, підвищення кваліфікації тощо. Як правило, у компаніях із достатньо розвиненим рівнем менеджменту з управління персоналом такі заходи не є окремими рішеннями, а становлять цілісну складову систему внутрішньофірмових

професійних стандартів. Вони складають комплекс взаємозалежних мотиваційних заходів з аспектів визначення посадових рішень, кадрового резерву, оплати праці, матеріального і соціального стимулювання її результатів тощо, залежно від багатьох чинників оцінки діяльності конкретної особи й колективу в цілому.

Завдання роботодавця не тільки забезпечити високу пряму, адресну віддачу від інвестицій у людський капітал (що, крім того, впливає на недопущення плинності серед кваліфікованих кадрів, у підготовку і підвищення кваліфікацій яких вкладені кошти), а й за рахунок вкладених інвестицій досягти високого рівня економічного й соціального розвитку підприємства, що додатково створює відповідний корпоративний імідж і буде заохочувати висококваліфікованих працівників інших компаній змагатися за право працювати на такому підприємстві. При цьому з'являється можливість економити на майбутніх власних інвестиціях у формування людського капіталу при залученні для роботи на підприємстві вже підготовлених на достатньо високому рівні кадрів (проінвестованих за їх власний рахунок, або інших роботодавців, які витративши кошти не забезпечили заходів закріплення кадрів на своїх підприємствах).

Однак, по-перше, не слід вважати, що досягнутий високий рівень корпоративного іміджу буде тривалий період «працювати на компанію» без постійної його підтримки (економічними, інформаційними, суто професійними й іншими заходами розвитку людського капіталу). По-друге, помилковими є надії окремих роботодавців, і навіть ствердження деяких дослідників, що інвестиції у спеціалізовану професійну підготовку є безпечними в аспектах можливості їх потенційного використання в інших компаніях, що нібито майже закріпачує їх носіїв на окремих підприємствах.

Навіть класик концепції людського капіталу Г. Беккер, справедливо стверджуючи, що загальна підготовка наділяє працівника знаннями і навичками, які можуть приносити користь багатьом фірмам,

зазначає: спеціальна підготовка ніяк не відображається на виробничих характеристиках працівників, які могли б мати цінність (корисність) для інших фірм [9, 65].

У сучасних умовах глобалізації економічних процесів і конкурентного середовища практично не існує унікальних сфер знань і професійних навичок, які не можуть бути застосовані чи використані в інших компаніях. Різноманітними можуть бути й засоби впливу на право використання спроможностей спеціалістів високої кваліфікації окремих особливих чи унікальних сфер діяльності. До того ж, навпаки, увага до вдоволеності місцем, умовами і оплатою професійної діяльності фахівцями, що володіють особливими, унікальними знаннями і навичками, має бути постійною та кропіткою. На таких спеціалістів завжди буде «полювання» із потенційними пропозиціями сплатити будь-яку ціну за право «ними заволодіти». І, якщо конкурентам не вдасться «перехопити» такого фахівця за рахунок використання коректних цивілізованих заходів, частину своєї мети вони можуть вважати вирішеною в разі досягнення його звільнення або, навіть, застосування більш радикальних шляхів впливу.

Важливою умовою досягнення оптимального рівня ефективності процесу інвестування в людський капітал є збереження балансу інтересів суб'єктів формування людського капіталу. Особливо в разі інвестування за рахунок роботодавця або безпосередньо коштом особи. Кожна сторона має свій інтерес і кінцевий результат є оптимальним у випадку, коли досягається максимальне вдоволення потреб усіх сторін. Працівників підприємства – носіїв капіталоспроможності людського капіталу цікавлять, зрештою, перш за все, показники відносних темпів зростання заробітної плати, інших матеріальних і соціальних вигід. Щодо роботодавця, то він у процесі інвестування в людський капітал має за мету зростання дохідності його використання, збільшення капіталізації бізнесу тощо. Причому доходи однієї сторони процесу використання людського капіталу є одночасно видатками

іншої, що потребує особливої уваги до необхідності збереження балансу інтересів, до того ж – з боку обох сторін.

До того ж зазначений процес має загально-суспільний характер. Застосування аналізу «витрати-вигоди» для підготовки й обґрунтування будь-яких інвестиційних проєктів не тільки на макроекономічному рівні, а й на всіх рівнях управління, потребують визначення цінності певного інвестиційного проєкту стосовно всіх сторін суспільного устрою [18, 7].

Головними завданнями і, звісно, критеріями оцінювання процесу інвестування в людський капітал є високий рівень фаховості, профпридатності та конкурентоспроможності працівників (як ознак якості людського капіталу) та ефективна зайнятість (як мета процесу формування людського капіталу для забезпечення вирішення завдань досягнення кращих кінцевих результатів його використання).

Загальна ефективність будь-якого економічного процесу, звичайно, вимірюється, як правило, співвідношенням доходів і витрат. У нашому випадку це – ефективність інвестицій у формування елементів внутрішньої структури людського капіталу (тобто у знання, здоров'я, інші якості і властивості), що виявляється у процесі його практичного використання (одержання доходів, розвиток економіки, динаміка змін показників, їх співвідношення тощо).

Однак не на всіх етапах формування людського капіталу, зазначені критерії є визначальними. І не для всіх суб'єктів формування людського капіталу ці критерії є рушійною силою щодо вкладання коштів у розвиток людини. Дж. Уолш підкреслював, що певною мірою процеси освіти не підлягають цілеполяганню, що орієнтується на максимізацію прибутку. Наміри батьків і держави полягають, скоріше, у всебічному заохоченні громадянської освіченості. За яскравим визначенням дослідника, даний ринок (якщо його можна так назвати), зігрітий теплим світом сентиментальності, розтоплює прагнення до прибутків і не дає

жаданню наживи визначати характер економічних рішень, що приймаються.

Цілі учня школи і здебільшого студента професійного навчального закладу також значною мірою не спрямовані до досягнення фінансової вигоди від витрачання сил, часу й коштів. Скоріше не винятком, а правилом є намагання бути корисним людям, служити суспільному благу. Усе це обумовлює принципово іншу мотивацію інвестицій у людський капітал на противагу розумінню визначення стандартних видів капіталовкладень у фізичні активи.

До того ж особистісні риси, набуті людиною в зазначений період часу, стають головними у процесі становлення особистості, тим базисом, який визначає спроможність подолання наступних етапів формування якісних ознак людського капіталу. Можливо це – фізіологічне явище. Однак у тому числі і з причини незаперечного факту отримання майбутніх результатів залежно від фактора впливу на цей процес, може в тому й «перлінка», – що в ці періоди процес формування особистості, а разом із нею і відповідних ознакових елементів внутрішньої структури майбутнього людського капіталу, не на вимогу, без примусу, а за покликанням відчуття.

Висновки. Наведені приклади ще раз констатують, що категорія «людський капітал» не є суто економічним явищем, а носить явно виражений соціальний і суспільний характер, є соціально-економічною категорією. Дослідження аспектів інвестування в людський капітал – завдання з багатьма невідомими. На перший погляд – загальновідомий процес, із не менш визначеними показниками і наявними економічними механізмами. Але присутність людини як носія і власника набутих у результаті інвестицій якостей, властивостей і спроможностей, потребує окремих підходів до дослідження процесу інвестування в людський капітал.

Література

1. Марцинкевич В. Инвестиции в человека: экономическая наука и российская экономика (Что скрывается за термином

«человеческий капитал») / В. Марцинкевич // МЭиМО. – 2005. – № 9. – С. 29-39.

2. Майбуров И. Экономическое обоснование накопления человеческого капитала / И. Майбуров // Общество и экономика. – 2006. – № 7-8. – С.245-263.

3. Чечель О.М. Инвестування у розвиток людини як пріоритетний напрям формування людського капіталу / О.М. Чечель // Економіка та держава. – 2010. – № 3. – С. 86-88.

4. Соціально-економічний стан України: наслідки для народу та держави: національна доп. / за заг. ред. В.М. Гейця, А.І. Даниленка, М.Г. Жулинського, Е.М. Лібанової, О.С. Оніщенко. – К.: НВЦ НБУВ, 2009. – 687 с.

5. Макконел К.Р. Экономикс: В 2 т. / пер. с англ. / К.Р. Макконел, С.А. Брю. – Баку: Азербайджан, 1992. – Т. 1. – 399 с.

6. Аширова Г.Т. Современные проблемы оценки человеческого капитала / Г.Т. Аширова // Вопросы статистики. – 2003. – № 3. – С. 26-31.

7. Кір'ян Т. Нове в теорії, методології та практиці людського капіталу / Т. Кір'ян, Ю. Куліков // Аспекти праці. – 2008. – № 4. – С. 26-31.

8. Чижов Н.А. Управление корпоративными кадрами / Н.А. Чижов. – СПб.: Питер, 2005. – 352 с.

9. Беккер Г.С. Человеческое поведение: экономический подход / Г.С.Беккер; пер. с англ., сост., науч. ред., послесл. Р.И. Капелюшников. – М.: ГУ ВШЭ, 2003. – 672 с.

10. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / О.А. Грішнова. – К.: Знання, 2006. – 559 с.

11. Кендрик Дж. Совокупный капитал США и его формирование / Дж. Кендрик. – М.: Прогресс, 1978. – 276 с.

12. Сумарокова Е.В. Инвестиции в человеческий капитал: проблемы и решения / Е.В. Сумарокова. – М.: Советский спорт, 2001. – 144 с.

13. Сухарев О. Теоретические основы и оценка эффективности инвестиций в человеческий капитал (антибеккеровская эволюционная парадигма) / О. Сухарев, Т. Макаренко // Инвестиции в России. – 2004. – № 8. – С. 28-38.

14. Хромов М.І. Сутність і особливості людського капіталу в системі соціально-економічних категорій / М.І. Хромов // Экономика и право. – 2009. – № 3. – С. 140-145.

15. Прошак Г.В. Людський капітал в умовах формування національної економіки України: дис. ... канд. економічних наук: 08.00.01 / Г.В. Прошак. – Львів, 2008. – 275 с.

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

17. Майєр Джеральд М. Основні проблеми економіки розвитку / М. Майєр Джеральд, Е. Раух Джеймс, А. Філіпенко. – К.: Либідь, 2003. – 688 с.

18. Аналіз вигід і витрат. Коцепції і практика / Ентоні Е. Боардмен, Девід Х. Грінберг, Ейдан Р. Вайнінг, Девід Л. Веймер; пер. з англ. О. Мороз, Т. Мороз. – 2-е вид. – К.: АртЕк, 2003. – 568 с.

19. Shultz T. Investment in Human Capital / T. Shultz. – N.Y.; L., 1971. – 272 p.

20. Mc.Grattan E.R. Productivity and U.S. Economy / E.R. Mc.Grattan, E.C. Prescott. – FBR of Minneapolis Research Depart Report 350. – November 2004.

