

УДК – 331.101.262

**КОНЦЕПТУАЛИЗАЦИЯ ФОРМИРОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В
СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИСТЕМЕ РЕГИОНА***Каменских Е.А.*

В статье исследуются теоретико-методологические аспекты формирования концепции человеческого капитала в социально-экономической системе общества и регионе.

Ключевые слова: *человеческий капитал, метод, методология, теория, социально-экономическая система, регион.*

Развитие в Украине и ее регионах социально ориентированной рыночной экономики изменяет место и роль человека в данной системе хозяйствования. Человек остается не только важнейшим фактором общественного производства, его ресурсным потенциалом, но становится целью данной социально-экономической системы, эффективность развития которой в первую очередь зависит от условий жизни людей, формирования их профессионально-квалификационных качеств, состояния здоровья, уровня общей культуры и образованности. Повышенное внимание к человеку, его ресурсным возможностям объективно обусловлено, с одной стороны, усилением дифференциации экономического, социального и экологического потенциалов внутригосударственных регионов. С другой, определяется интенсификацией международных отношений, нарастанием процессов интеграции и интернационализации, обострением конкуренции, усиливающихся под влиянием мирового экономического кризиса и глобализации мирохозяйственных связей. Несмотря на их противоположность, эти процессы тесно связаны между собой и в одинаковой мере оказывают на перспективы целостного поступательного развития Украины и ее регионов как позитивное, так и негативное воздействие.

Анализ последних исследований и публикаций показывает, что среди отечественных и зарубежных ученых существует разнообразие мнений и суждений о сущности и формах проявления понятия человеческий капитал, о принципах и факторах его формирования и развития. Как отмечает В.Я. Брыч, «якщо питання дослідження різноманітних об'єктних складових та аспектів функціонування сфери праці загалом та ринку праці зокрема досить суттєво розкрито в багатьох наукових працях, то предметна сторона проблематики розвитку відносин праці в умовах модернізації національного господарського комплексу та соціальних перетворень і змін, що відбуваються в українському суспільстві, є досить актуальним напрямком економічних досліджень, який потребує негайного вирішення» [2, с.5].

Дискуссионными остаются проблемы исследования сущности и структуры человеческих ресурсов, человеческого потенциала как элементов системы организации социально-трудовых отношений на уровне общества, региона или на отдельном предприятии по поводу движения и развития человеческого капитала, эффективного его использования. «Уся система результативних показників продуктивності зосереджується на людському капіталі, головною прерогативою розвитку якого є інвестування, підвищення вимог до ділових і особистих якостей працівників, створення умов для всебічного використання власного потенціалу кожним учасником виробництва, вдосконалення його загальноосвітнього, культурного та професійного рівня» [3, с.38].

Известно, что категория «человеческий капитал» впервые нашла свое отображение в зарубежной литературе в 60-х гг. XXв. в исследованиях американских ученых-экономистов Т. Шульца и Г. Беккера, затем у английских экономистов Б. Вейсборда, Дж. Минсера, Л. Хансена и др. Позднее огромный вклад в ее разработку внесли М. Блауг, С. Боулс, Й. Бен-Порет, Б. Чизвик. «На протяжении длительного периода развития мировой экономической мысли представители различных направлений и школ, определяя предмет данной науки, или совсем не касались проблемы человека, или же считали ее основным объектом изучения. Между этими полярными точками зрения лежит целый спектр концепций, положений, выводов, в которых по-разному толковалась интересующая нас проблема» - отмечал отечественный ученый С. Мочерный. [4, с.72].

Классическим произведением, которое во многом определило дальнейшие направления исследований в этой области, считается труд Г. Беккера «Человеческий капитал». На изложенных в данной работе теоретических положениях строились концепции человеческих ресурсов, человеческого потенциала советских исследователей В.И. Басова, В.С. Гойло, А.В. Дайновского, Р.И. Капельюшников, В.П. Корчагина, В.В. Клочкова, В.И. Марцинкевича. В частности в 90-е годы XX века проблемы воспроизводства рабочей силы рассматривались в трудах И.М. Албегова, А.И. Добрынина, Б.В. Корнейчука, М.М. Крыбского, Т.Г. Леонова и многих других ученых и практиков.

Начало XXI столетия ознаменовалось повышенным вниманием к исследованию места и роли человеческого фактора в общественном воспроизводстве. «Можна виділити дві основні причини виникнення інтересу до цього поняття. По-перше, це загальна закономірність розвитку сучасної науки в цілому, яка виявляється в концентрації уваги вчених на дослідженні проблем людини. По-друге, це визнання того факту, що активізація творчих потенцій людини, розвиток висококваліфікованої робочої сили є найефективнішим способом досягнення економічного зростання» [1, с.7]. «С позиции сегодняшнего дня можно с уверенностью сказать, что подход к человеку с точки зрения человеческого ресурса, который базируется на его капитализации – единственный, за которым будущее» [5, с.5].

Представляется, что объективность развития социально ориентированной рыночной экономики в Украине и ее регионах предполагает продолжение фундаментальных научных исследований категории человеческий капитал, уточнение методологических подходов к разработке концепции формирования человеческого капитала, поскольку на ее основе строится стратегия управления с учетом характеристики специфических функций человеческого потенциала в решении национальнохозяйственных задач [6, с.56].

Цель данной научной статьи – конкретизация концепции формирования человеческого капитала в условиях социально ориентированной рыночной экономики.

Концепция (лат. conceptio – восприятие) как «система взглядов на те или иные явления; способ рассмотрения каких-либо явлений, понимание чего-либо» [7, с.362] охватывает «комплекс ключевых положений (идей, принципов), дающих целостное представление о каком-либо явлении и событии, способствующих достаточно глубокому их пониманию, определяющих методологию и организацию практической деятельности» [8, с.216-217]. Концепция формирования человеческого капитала должна включать следующие структурные составляющие, представленные на рис. 1:

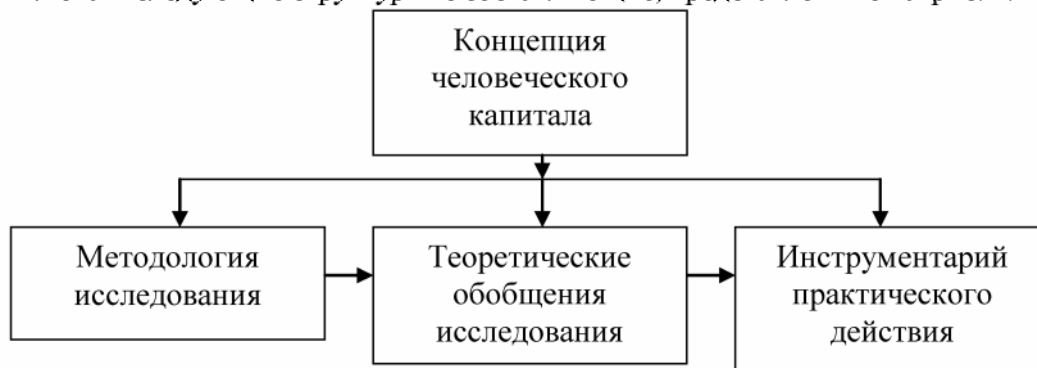


Рис.1 Схема структуры концепции формирования человеческого капитала

Концепция формирования человеческого капитала касается прежде всего теоретических аспектов понятия «человеческий капитал», поскольку, во-первых, предназначена для объяснения данного явления [8, с.216-217]; во-вторых призвана дать четкое представление об изучаемом объекте как сформированное научное обобщение, придающее определенную форму, законченность категории человеческий капитал [9, с.842] в условиях социально ориентированной рыночной экономики. В то же время в практике хозяйствования концепция как «генеральный замысел, определяющий стратегию действий при осуществлении реформ, проектов, планов, программ» [10, с.204] предназначена «для осуществления эффективной деятельности посредством учета ключевых факторов успеха в их систематизированном виде» [8, с.216-217], одним из которых является человеческий капитал, его человеческий потенциал. Ведь «... сьогодні прогрес виробництва залежить більшою

мірою від людського капіталу, ніж від закономірностей власне економічного розвитку» [1, с.5].

Как свидетельствует опыт наиболее развитых стран и отечественных структур разного уровня, «... стратегическая ориентация может быть представлена как постоянное многомерное развивающиеся во времени явление, которое охватывает все виды деятельности предприятия, всех сотрудников, нацеливая их на профессиональное развитие, на повышение их социально-экономического уровня жизни» [11, с.16-17]. Эффективность внедряемой стратегии в значительной степени зависит не столько от профессиональных возможностей работника, сколько от ценностных его ориентаций, способности сотрудничества в трудовом коллективе благодаря своим коммуникативным, морально-этическим, нравственным и иным качествам. «Мобилизации человеческого капитала можно добиться только при учете психологических особенностей личностей, объединенных в коллектив, - команду» [12, с.13].

Основой проводимых теоретических исследований места и роли человека в социально-экономической системе на той или иной исторической ступени развития общества является методология, представляющая собой, во-первых, «совокупность приемов исследования, применяемых в какой-либо науке», и во-вторых, «учение о методах научного познания и преобразования мира» [13, с.268]. «... Принципы научного метода, его категории и понятия суть ... выражение закономерности и природы, и человека» [13, с.268]. В методологии различают несколько главных подходов, которые могут быть применены к обоснованию концепции формирования человеческого капитала. Среди них: субъективистский, когда объектом анализа является «поведение субъекта экономики» [14, с.51], а главной категорией – потребность, полезность. Научную основу данного подхода составляет теория выбора; неопозитивистско-эмпирический подход, при котором «во главу угла ставится технический аппарат исследования, который из инструмента превращается в предмет познания (математический аппарат, экономика, кибернетика и т.д.), а результатом исследования выступают различного рода экономические модели, которые здесь являются главными категориями» [14, с.51]. Данный подход позволяет исследовать возникающие проблемы как на уровне отдельного субъекта так и общества в целом; рационалистический подход, который приводит к открытию законов развития как общества в целом, так и его социально-экономических систем, функционирующих на определенных ступенях человеческой цивилизации, проявляющихся через взаимодействия, взаимозависимости процессов производства и распределения общественного продукта. Главными категориями здесь рассматриваются стоимость, цена, товар, деньги, прибыль и т.д.

Диалектико-материалистический подход позволяет решать научные проблемы концепции формирования человеческого капитала на основе «не эмпирического позитивизма (опыта), а объективного анализа, характеризующего внутренние связи явлений, существующие в реальности и в их развитии» [14, с.51], то есть на основе научного знания. При этом следует иметь ввиду, что «научным считается не только теоретическое, но и эмпирическое знание: информация о фактах, их различные описания и классификации» [15, с.8]. Объективную основу материалистической диалектики составляют наиболее общие законы развития материального мира: закон единства и борьбы двух противоположностей; закон перехода количества в новое качество; закон отрицание отрицания. Диалектика есть одновременно и метод [13, с.268] преобразования мира, всех его объектов, среди которых необходимо выделить человека как составную часть материального мира. В экономической теории отмечается, что человек – это существо и биологическое и социально-экономическое [16, с.80] «Ограниченность чисто экономического подхода к человеку только как к объекту, условию хозяйственной жизни и развития, а не как к их субъекту была осознана еще в XIX столетии» [17, с.115].

Отражением изучения места и роли человеческого фактора в общественном производстве «явились теории человеческого и социального капитала, которые можно объединить под общим названием – теории личностного капитала. Они обосновывают особое место работника среди различных видов капитала, используемого на производстве» [18, с.19]. Теория человеческого капитала – это комплексная система знаний, использующая данные различных наук: социальных, экономических, философских и др. для разработки принципов и методов взаимодействия людей и социально-экономических процессов на основе установления законов и закономерностей развития как социально-экономических систем, так и самого человека как системы. Человеческий капитал является элементом социально-экономической системы [19, с.358-359]. В то же время человеческий капитал представляет собой сис-

тему, состоящую из совокупности элементов, каждому из которых присущи определенные свойства: природные или приобретенные; свое назначение в системе каждый элемент может выполнять посредством взаимодействия с другими элементами данной системы на основе присущих ему свойств, их особенных признаков. В этой системной взаимосвязи и раскрывается содержание человеческого капитала, основные принципы, методы и структура, а также особенности его функционирования в разнообразных формах в исторически определенной социально-экономической системе общества.

Диалектику природно-биологического и социально-экономического в человеческом капитале можно проследить, опираясь на «метод, связанный с основными причинами» онтогенезиса, описанными еще Аристотелем: 1) «материальная (causa materialis) характеризует исходное психофизиологическое многообразие человека – задатки потенции речи, интеллекта, характера, чувств, - включающие в себя и всеобщее, и индивидуальное»; 2) «формальная (causa formalis), сообщающая образ материалу. Она раскрывает влияние изменяющейся микро и макросреды обитания и самоформирования человека в процессах воспитания, образования, в общении, в трудовой, в творческой и игровой деятельности»; 3) «целевая (causa finalis) – указывает на цель, определяющую материал, форму, всё существо человека. Целью является и природа как исход и важнейшая часть ноосферы, и общество – весь мир человеческого обитания»; 4) «действующая (causa efficiens), создающая человека» [19, с. 118]. Выше указанные причины в своей взаимосвязи и взаимозависимости воздействуют на становление человека как члена общества; на формирование и развитие индивидуальных способностей, социальных черт; на его поведенческие цели и базовые ценности [20, с. 152-155].

Многообразие мнений ряда зарубежных и отечественных исследователей о сущности человеческого капитала и его структурных составляющих как, категории экономических и социальных наук представлено в таблице 1.

Таблица 1.

Интерпретация понятия «человеческий капитал»

Автор / источник	Понятие	Сущность интерпретируемого понятия
Thurow L. [21, р. 15].	Человеческий капитал представляет собой «производительные способности, дарования и знания».	• производительные способности; • дарования
Shultz T. [22, р. 64-65].	Человеческий капитал представляет собой развитие знаний и способностей.	• знание; • развитие; • способности
Becker G. S. [23, р. 1].	«Человеческий капитал формируется за счет инвестиций в человека...»	• инвестиции
Bowen H.R. [24, р. 362].	«Человеческий капитал состоит из приобретенных знаний, навыков, мотивации и энергии...»	• навыки; • мотивация; • энергия
Чернявский А.Д. [25, с. 29].	«Человеческие ресурсы в соответствии с современными воззрениями – это человеческий капитал, активы предприятий»	• человеческие ресурсы; • активы
Критский М.М. [26, с. 117].	В основе человеческого капитала лежит «движение экономического субъекта как новой силы общественного прогресса и интеллектуальной деятельности».	• экономический субъект
Капелюшников Р.И. [27, с. 4].	Человеческий капитал как «запас знаний, способностей и мотиваций ... формирование их требует отвлечения средств за счет текущего потребления ... становятся источником повышения производительности и заработков в будущем».	• текущее потребление; • источник производительности, заработка

Автор / источник	Понятие	Сущность интерпретируемого понятия
Куценко В.І., Євтушенко Г.І. [28, с. 136].	Людський капітал як «сукупність знань, здібностей і кваліфікації, як здатність кваліфікованої робочої сили створювати прибуток у вигляді частини заробітної плати і прибутку підприємств».	• кваліфікація; • створювати прибуток підприємств; • заробітна плата
Семенов А.В. [29, с. 264].	Человеческий капитал, накопленный данным поколением людей...	• накопленный поколением.
Дятлов С.А. [30, с. 83].	«Человеческий капитал ... целенаправленно используется в той или иной сфере общественного производства, способствует росту производительности труда и тем самым влияет на увеличение доходов (зарботков) данного человека».	• целенаправленно используется; • производительность труда
Щетинин В. [17, с. 117].	«Человеческий капитал ... составная часть ... производительного капитала ... определяемых его высоким интеллектуальным и творческим потенциалом».	• интеллектуальный; • творческий; • потенциал; • производительный капитал.
Богиня Д.П., Грішнова О.А. [31, с. 102-103].	«Людський капітал – це сформований або розвинений у результаті інвестицій і накопичений людьми (людиною) певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій...»	• сформований; • розвинений
Дудар А.П. [32, с. 52].	«Людський капітал – це ... форма вираження продуктивних сил людини, сукупності його здібностей ... ведучий фактор суспільного відтворення. У той же час людський капітал – це одна зі складових виробничих відносин суспільства, що функціонують на принципах приватної власності»	• форма производительных сил; • ведучий фактор суспільного відтворення; • складова виробничих відносин; • приватна власність.
Дели А. [33, с. 110].	«... расходы на такие статьи издержек, как образование, обучение на рабочем месте и здравоохранение можно представить в виде инвестиций в будущие способности индивидумов приносит доход...»	• будущие способности; • инвестиции; • расходы.
Авдеев В.В. [12, с. 16].	«Составляющими» человеческого капитала называются «ресурсы единства приоритетов и психологической установки с личностными ресурсами»	• ресурсы приоритетов; • психологические установки; • личностные ресурсы.
Коротков Э.М. [34, с. 324].	«Человек может рассматриваться как рабочая сила и может рассматриваться как капитал ... высшая ценность, ведущий фактор достижения всех управленческих целей».	• человек; • рабочая сила; • высшая ценность; • фактор управления.
Армстронг М. [35, с. 6,7].	Человеческие ресурсы – это наиболее «ценный актив организации». «Как ключевой ресурс в руках менеджеров».	• ключевой ресурс в руках менеджеров; • ценный актив организации;
Бабицький А.Ф. [36, с. 17].	«Медики, педагоги, вихователі, працівники фізичного виховання, перукарі, працівники суспільного харчування і багато інших належать до активних учасників виробництва, тому що безпосередньо (живою працею) беруть участь у відтворенні одного з виробничих елементів – робочої сили».	• споживання; • відтворення; • жива праця; • виробничий елемент.

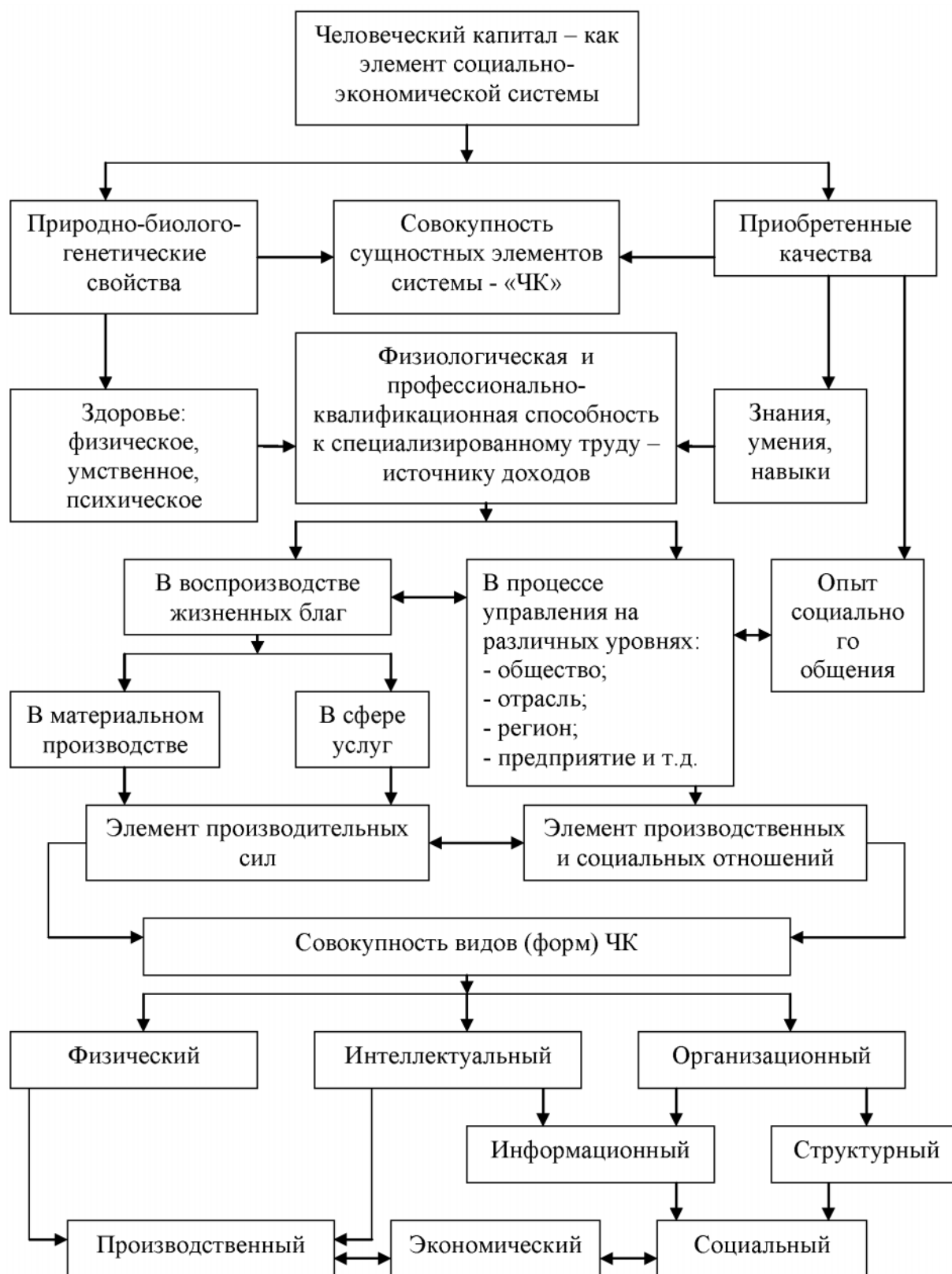


Рис.2. Концептуальная модель формирования человеческого капитала в социально-экономической системе (уровень:общество, регион, предприятие).

Обобщая приведенные сущностные характеристики интерпретации понятия «человеческий капитал» (табл.1.), теоретические положения, отражающие признаки и свойства человеческого капитала (ЧК), следует отметить, что в данной категории в противоречивом единстве находится множество природно-биологических, «генотипических» [12, с.17] и социальных параметров, ко-

торые можно систематизировать в концептуальной модели формирования человеческого капитала в социально-экономической системе на различных уровнях ее развития: общества, региона, предприятия (рис. 2).

Таблица 2.

Характеристика отличительных особенностей и признаков вещественного и человеческого капитала.

№	Общие свойства вещественного и человеческого капитала	Различия признаков	
		Вещественный капитал	Человеческий капитал
1.	Факторы общественного производства	• объект ПС и ПО • материально-вещественный фактор процесса производства	• субъект ПО • объект ПС • живой фактор процесса производства
2.	Источник роста доходов своих собственников	прибыль предпринимателя	заработная плата и социальные пособия
3.	Формируются за счёт инвестиций	За счет доходов предпринимателя	За счет заработной платы и социальных выплат из государственного бюджета
4.	Накапливаются	1) В форме вещественных объектов – то есть производственного потенциала. 2) Присутствие собственника капитала не обязательно. 3) Непосредственно во время производственного процесса, то есть посредством расширенного «производительного потребления» дополнительных средств производства.	1) В форме человеческого потенциала живой рабочей силы: знание, здоровье и т.д. 2) Через потребление услуг социально-культурной сферы только в присутствии самого человека. 3) «Потребительское производство» при наличии свободного от работы времени.
5.	Движение опосредуется целевыми установками и мотивацией	Служит росту накопления капитала	• формирование и развитие человеческого потенциала.
6.	Являются объектами собственности	Права собственности могут передаваться от одного субъекта к другому	Права собственности могут передаваться на определенное время («Аренда») только в форме «пользования» и «распоряжения».
7.	Создают социально-экономический эффект в обществе	• является средством присвоения результатов труда наемной рабочей силы; • происходит рост общего богатства в руках владельцев вещественного капитала.	• характеризуют процессы то-ли роста благосостояния, то-ли обнищания в обществе; • долю работника в ВВП, НД и т.д.

Построение концептуальной модели на основе системного подхода позволило использовать, во-первых, структурный подход, выделить структурные элементы как системы «человеческий капитал», так и социально-экономической системы во взаимосвязи с человеческим капиталом; во-вторых, функциональный подход для иллюстрации функций каждого элемента указанных систем; в-третьих, генетический подход, с помощью которого в системе «человеческий капитал» выделе-но ядро и концептуально отражено его влияние на развитие всей структуры элементов как данной

системы, так и социально-экономической системы; в-четвертых, интегративный подход, отражающий наличие взаимосвязей между структурными элементами двух указанных систем, исследование которых позволит выявить общие тенденции развития этих систем как целостного организма.

Анализ интерпретаций человеческого капитала и его структурных составляющих дает основание показать отличительные особенности, которые существуют между материально-вещественным и человеческим капиталами (табл. 2).

ВЫВОДЫ

1. Человеческий капитал – система отношений в социально-экономической системе на уровне общества, региона или предприятия по поводу использования человеческих ресурсов в форме человеческого потенциала с целью извлечения доходов субъектами общественного производства.

2. В своей структуре человеческий капитал может быть представлен: во-первых, как элемент производительных сил, то есть живая рабочая сила, обладающая человеческим потенциалом – совокупностью физиологических и профессионально-квалификационных способностей к специализированному труду; во-вторых, как элемент производственно-социальных отношений, в которых человеческий капитал является объектом и субъектом формирования доходов общества.

3. Функциональное значение в социально-экономической системе различных уровней человеческого капитала характеризуют разнообразные виды (формы), в которых отражается место и роль его структурных составляющих: человеческих ресурсов и человеческого капитала, в производстве и присвоении доходов предпринимателями, работниками и обществом в целом.

4. Конкретизация концепции формирования человеческого капитала требует, во-первых, теоретико-методологического обоснования направлений его формирования в соответствии со стратегией построения в Украине социально-ориентированного государства; во-вторых, должна основываться на теоретико-методологических положениях о социально-экономических процессах развивающейся информационно-интеллектуальной экономики; в-третьих, характеризуется внедрением научных методов управления человеческим потенциалом с учетом объективных и субъективных факторов, которые оказывают существенное влияние на социальную и экономическую эффективность использования человеческого капитала.

Перспективным направлением дальнейших научных поисков станет изучение уровней развития человеческого капитала в социально-экономической системе общества и региона.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О.А. Грішнова. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2001. – 254с.
2. Брич В.Я. Трансформація ринку праці та проблеми підвищення життєвого рівня населення: методологія, практика, шляхи вирішення / В.Я. Брич. – Тернопіль: Економічна думка, 2003. – 375с.
3. Соціальний розвиток України: сучасні трансформації та перспективи / С.І. Бандур, Т.А. Заяць, В.І. Куценко та ін.; за заг. ред. д-ра екон. наук, проф., чл.-кор. НАН України Б.М. Данилишина. – 2-ге вид. доповн. і переробл. – Черкаси: Брама – Україна, 2006. – 620с.
4. Мочерный С. Проблемы человека в экономической теории / С. Мочерный // Экономика Украины. – 1999. - №1. - С.70-85.
5. Журавлев П.В. Управление человеческими ресурсами: опыт индустриально-развитых стран.: учеб. пособие. / П.В. Журавлев, Ю.Г. Одегов, Н.А. Волгин. – М.: Издательство «Экзамен», 2002. – 448с.
6. Каменских Е.А. Социально ориентированная рыночная экономика и социальная политика в системе мирового хозяйства / Е.А. Каменских. / В.И. Крамаренко, К.Н. Онищенко, Н.И. Твердохлебов. Управление внешнеэкономическими рисками в условиях глобализации: [моногр.] / под общ. ред. д.э.н. проф. В.И. Крамаренко. – Симферополь: ДИАЙПИ, 2010.- Разд. I - С.51-69.
7. Словарь иностранных слов / под ред. И.В. Лёхина и проф. Ф.Н. Петрова – 5-е изд.; стереотип. – М.: Издательство иностранных и национальных словарей, 1955. – 856с.
8. Словарь-справочник менеджера / под. ред. М.Г. Лапусты. – М.: Инфра-М, 1996.- 608с.
9. Ожегов С.И. Словарь русского языка. Около 53000 слов / С.И. Ожегов - 8-е изд.; стереотип. -

М.: «Сов. энциклопедия», 1970.- 900с.

10. Райзберг Б.А. Современный экономический словарь. – 6е изд.; перераб. и доп. / Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовский, Е.Б Стародубцева. – М.: Инфра-М, 2008. – 517с.

11. Воронкова А.Е. Підтримка конкурентоспроможного потенціалу підприємства / А.Е. Воронкова, В.П. Пономарьов, Г.І. Дінбіс. – К.: Техніка, 2000, - 152с.

12. Авдеев В.В. Управление персоналом: технология формирования команды: учеб.пособие. / В.В. Авдеев. – М.: Финансы и статистика, 2002. – 544с.: ил.

13. Философский словарь / под общ. ред. М.М. Розенталя и П.Ф. Юдина. – М.: Изд. политич. литературы, 1963 – 544с.

14. Общая экономическая теория (политэкономия): учебник / под общ. ред. акад. В.И. Видяпина, акад. Г.П. Журавлевой. - М.: Промо-Медиа, 1995. – 608с.

15. Кезин А.В. Менеджмент: методологическая культура: учеб. пособие. / А.В. Кезин. – М.: Гардарики, 2001.- 269с.

16. Економічна теорія: Політекономія: підручник / за ред. В.Д. Базилевича.- 2-ге вид.; випр. – К.: Знання – Прес, 2003. – 581с. – (Вища освіта ХХІ століття).

17. Щетинин В. Социально ориентированное рыночное хозяйство: к российскому проекту / В. Щетинин // Мировая экономика и международные отношения. – 2002. - № 12. – С. 115 -118.

18. Пугачев В.П. Руководство персоналом организации: учебник / В.П. Пугачев. – М.: Аспект Пресс, 2000. – 279с. – (серия «Управление персоналом»).

19. Щекин Г.В. Социальная теория и кадровая политика: [моногр.] / Г.В. Щекин. – К.: МАУП, 2000. - 576с.

20. Курабцев В. Тайна человека / В. Курабцев // Общественные науки и современность. – 1992. - №3. – с. 152-155.

21. Thurow L. Investment in Human Capital. Belmont, 1970. - p.15.

22. Shultz T. Investment in Human Capital. N. Y.;L., 1971, p. 64-65.

23. Becker G. S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis. N.Y., 1964. – p.1.

24. Bowen H.R. Investment in learning. San Francisco, 1978. - p. 362. Bowen H.R. Investment in learning. San Francisco, 1978. - p. 362.

25. Чернявский А.Д. Антикризисное управление: учеб. пособие. / А.Д. Чернявский. – К.: МАУП, 2000. – 208с: ил.

26. Критский М.М. Человеческий капитал. / М.М. Критский. – Л.: Издательство ЛГУ, 1991. – 120с.

27. Капелюшников Р.И. Концепция человеческого капитала / Р.И. Капелюшников // Критика современной буржуазной политэкономии. – М.: Наука, 1977. – 287с.

28. Куценко В.І. Людський капітал як фактор соціального захисту населення: проблеми зміцнення / В.І. Куценко, Г.І. Євтушенко // Зайнятість та ринок праці: міжвідомчий наук. зб. – К.: №10. – С.136-145.

29. Семенов А.В. Экономика и общество: процессы модернизации и трансформации (вопросы теории) / А.В. Семенов. – М.: Народный учитель, 2001. – 280с.

30. Дятлов С.А. Основы теории человеческого капитала / С.А. Дятлов. – СПб.: Издательство СПбУЭФ, 1994. – 160с.

31. Богиня Д.П. Основи економіки праці: навч. пос. – 2-ге вид.; стер. / Д.П. Богиня, О.А. Грішнова. – К.:Знання-Прес, 2001. – 313с.

32. Дудар А.П. Механізм управління людськими ресурсами торгівельно-виробничих підприємств в сучасних умовах: [моногр.] / А.П. Дудар. – Сімферополь, Таврія-Плюс; 2005.- 452с.

33. Дели А. Человеческий капитал. / Управление человеческими ресурсами / под ред. М. Пула, М. Уорнера, - СПб.: Питер, 2002. – 1200с.: чел. – (Серия «Бизнес-класс»). – С.110-118.

34. Антикризисное управление: учебник / под ред. Э.М. Короткова. – М.: ИНФА-М, 2000. – 432с.

35. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами / М. Армстронг: пер. с англ. - М.: ИНФРА-М, 2002. – VIII, 328с. – (Серия «Менеджмент для лидера»)

36. Бабицький А.Ф. Методологія аналізу економічних процесів і управління: навч. посіб. [для студ. вищ. навч. закл.] / А.Ф. Бабицький. – К.: МАУП, 2003. – 128с.: ил. – Бібліогр.: с.121.