

## Людський капітал як економічний, культурний і соціальний феномен

Фонарьова Т.А.

старший викладач кафедри менеджменту, здобувач  
Національної металургійної академії України

У роботі визначено, що у процесі еволюції вчення про людський капітал, його визначення набувало значної кількості форм і відображало різні підходи до оцінки його сутності. Показано можливість і доцільність поділяти визначені форми залежно від сфери функціонування людського капіталу – економічної, культурної та соціальної.

**Ключові слова:** людський капітал, економічний капітал, культурний капітал, соціальний капітал, символічний капітал.

Фонарьова Т.А. ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ЭКОНОМИЧЕСКИЙ, КУЛЬТУРНЫЙ И СОЦИАЛЬНЫЙ ФЕНОМЕН

В работе определено, что в процессе эволюции учения о человеческом капитале его определение приобрело значительное количество форм и отображало различные подходы к оценке его сущности. Показана возможность и целесообразность разделять определенные формы человеческого капитала в зависимости от сферы функционирования – экономической, культурной и социальной.

**Ключевые слова:** человеческий капитал, экономический капитал, культурный капитал, социальный капитал, символический капитал.

Fonarova T.A. HUMAN CAPITAL ASSETS AS ECONOMIC, CULTURAL AND SOCIAL PHENOMENON

In the work, it is determined that in the evolution of the doctrine of "human capital", its definition acquired a significant number of forms and reflected various approaches to the assessment of its essence. Possibility and expedient are shown to separate certain forms depending on the sphere of functioning of human capital – economic, cultural and social.

**Keywords:** human capital, economical capitals, cultural capitals, social capital, symbolic capital.

**Постановка проблеми у загальному вигляді.** У виступі голови ради директорів Manpower Inc. (США) Джеффри А. Джорреса на Всесвітньому економічному форумі в Давосі в 2011 р. було заявлено про вступ людства до епохи «Human Age», характеризуючи яку, віце-президент цієї ж корпорації Фелікс Кугель відзначив: «В епоху «Human Age» в боротьбі за лідируюче положення в бізнесі вирішальним фактором буде являтися володіння людським капіталом, а не фінансовими ресурсами» [1].

І кожний крок дослідження та пізнання категорії людського капіталу в науковій та діловій спільноті відзначає його роль, що зростає, у розвитку економіки та суспільства загалом. За різними даними у структурі національних багатств розвинутих країн людський капітал становить від 50 до 70 відсотків і постійно зростає. Прогнозуючи перспективи глобального розвитку, фахівці Deutsche Bank відзначають, що вирішальне значення для збільшення ВВП має саме людський капітал – інвестиції в освіту, навчання та охорону

здоров'я [2]. А у Звіті про людський капітал – 2016, наведеному в матеріалах Всесвітнього економічного форуму, прямо зазначено, що інвестиції в людський капітал вже виходять за межі економічної необхідності і стають основою для всебічного розвитку і використання потенціалу всіх людей [3].

Для України проблема ефективності використання людського капіталу стає все більш актуальною. І хоча за даними 2016 р. [3] її Human Capital Index у Звіті про людський капітал виправився на 5 позицій відносно 2015 р. [4] (країна перемістилася з 31 (із 124 країн) позиції на 26 (із 130 країн)), водночас за сполученням із ним Індексом людського розвитку [5] Україна втратила аж 29 пунктів і змістилася з 55 на 84 позицію.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Особливостям еволюції цього напряму економічної науки присвячено значну кількість робіт сучасних закордонних та вітчизняних дослідників. Аналіз здобутку Нобелівських лауреатів з економіки у дослідженні загальних проблем та окремих питань розвитку люд-

ського капіталу [6] показує, що цей напрям економічної науки займає вагоме місце у науковій роботі. У центрі уваги їхніх досліджень знаходились і знаходяться такі проблеми, як визначення ефективності інвестицій у розвиток людського капіталу (Теодор Шульц, Гері Беккер, Майкл Спенс), аналіз психологічних та соціальних аспектів формування ефективної економічної поведінки працівників (Артур Льюїс, Джордж Акерлоф), визначення впливу заробітної плати (Джозеф Стігліц, Річард Хікс, Томас Мортенсен) та наукових і технологічних інновацій (Саймон Кузнець, Роберт Лукас) на вартість та продуктивність людського капіталу. Вагомий внесок у розвиток теоретичної та методологічної бази напряду здійснили такі закордонні вчені, як Y. Ben-Porath (1967), Л. Туроу (1970), Ф. Махлуп (1984), Э. Долан и Дж. Линдсей (1990), Crawford R., М.М. Критський (1991), Добринін А.Н., Дятлов С.А. (1999), Дж. Коулман (2001), Ю.А. Корчагин, Rose D., Nana G. (2002), Stroomborgen A. (2003), Т. Лістван (2006) та багато інших дослідників. Вітчизняна школа досліджень людського капіталу також гідно представлена роботами В.С. Васильченко, А.М. Грищенко, О.А. Грішнєвої, Л.П. Керби, А. Колота, В. Куценко, Г. Євтушенко, М. Ніколайчука та ін. Однією із базових проблем, з якою стикається дослідник цього напряду, є множинність понятійного апарату. Трудові ресурси, людські ресурси, кадри, персонал, людський капітал, трудовий капітал, трудовий потенціал, кадровий потенціал, інтелектуальний потенціал – комплекс понять, які сьогодні найчастіше використовуються в науковій літературі у вирішенні питань, пов'язаних із необхідністю оцінки ефективності використання людського капіталу. Наявність такої кількості термінів свідчить, з одного боку, про проблему для користувачів та необхідність визначення класифікаційних одиниць, з другого – про багатогранність цієї проблеми.

**Формулювання цілей статті (постановка завдання).** Можливість перетікання людського капіталу з однієї форми в іншу, а також відсутність чітких визначень та меж для різних класифікаційних груп зумовлюють необхідність пошуку відповідних класифікаційних ознак та методів виокремлення його різновидів. Метою цієї роботи є аналіз особливостей прояву людського капіталу залежно від тієї сфери, де він функціонує та трансформується з одного виду в інший.

Виклад основного матеріалу. У науковому лексиконі поняття людського капіталу закри-

пилося з моменту виходу статті Г. Беккера «Інвестиції у людський капітал: теоретичний аналіз» у 1962 р [7]. Відтоді з'явилась численна кількість наукових праць, присвячених аналізу та удосконаленню його дефініції.

Безпосередньо пов'язаним із теорією людського капіталу сучасні дослідники відзначають внесок американського економіста Теодора Шульца (Theodore William Schultz, 1902–1998 рр., Нобелівська премія 1979 року – тут і надалі біографічні дані наведені з матеріалів сайту Вікіпедії [8]), якому віддають іноді авторство самого терміну «людський капітал» та першого його трактування [64]. Його послідовником вважається американський економіст Гері Беккер (Gary Stanley Becker, народ. 1930 р.), який розвинув ідею людського капіталу, обґрунтувавши ефективність інвестицій у нього та сформулювавши економічний підхід до людської поведінки [9]. Саме з визначенням «за дослідження широкого кола проблем людської поведінки та реагування, не обмеженого тільки ринковою поведінкою» йому була вручена Нобелівська премія у 1992 р.

Основою розвитку людського капіталу і Т. Шульц, і Г. Беккер вважали інвестиції в освіту, ефективність яких, за розрахунками останнього, становить 12–14 відсотків річного прибутку.

На відміну від цих дослідників, ще один американський лауреат Нобелівської премії 2001 року Майкл Спенс (Michael Spence, народ. 1943 р.) на основі розробленої ним теорії ринкових сигналів [10] вивів обґрунтування того, що рівень освіти працівника не має безпосереднього впливу на його продуктивність, а є лише «сигналом» про те, що працівник має потенціал до підвищення результативності своєї праці. У підсумку він або підприємство, втрачаючи кошти на підвищення кваліфікації цього працівника, купують лише «сигнал», який дає змогу претендувати на більш високий результат праці і, відповідно, більш високу заробітну плату.

Саме ці три вищезгадані економісти відносяться дослідниками до «законодавців» сучасної теорії людського капіталу. Також ними відзначається внесок тих лауреатів, які отримали Нобелівську премію одночасно з Т. Шульцем у 1979 р. (британський економіст Артур Льюїс) та М. Спенсом у 2001 р. (американці Джордж Акерлоф та Джозеф Стігліц).

Вільям Артур Льюїс (William Arthur Lewis, 1915–1991 рр.) запропонував дві групи факторів, що впливають на економічну пове-

дінку (яка і визначає характер економічного зростання) [11], першою з яких є психологічні особливості людини, залежні від характеру того або іншого народу, його смаків, звичок, схильностей і системи цінностей. У числі таких фігурує, наприклад, такий фактор, як «широта культурного обрію», що визначає переваги індивідів (праця і ріст матеріального споживання або ледарство й убогість).

Джордж Акерлоф (George Akerlof, народ. 1940 р.), на відміну від багатьох своїх колег, які концентрували свою увагу на якій-небудь вузькій області наукових досліджень, відрізняється дуже широким діапазоном наукових інтересів, прагнучи з'єднати економіку із соціологією, психологією, антропологією та іншими суспільними науками. Серед декількох десятків написаних ним статей можна знайти дослідження з економічного аналізу бідності, національної дискримінації, індійської кастової системи, злочинності, валютної політики, ринків праці тощо. Розвиваючи «психологічні» ідеї розвитку людського капіталу Артура Льюїса, Дж. Акерлоф вводить поняття ідентичності та норм, на основі яких пояснює, чому різні люди, перебуваючи в одних і тих же економічних обставинах, здійснюють різний вибір. Він доводить, що кожна людина ототожнює себе з різними групами (ми – американці (англійці, китайці...), ми – середній клас (олігархи, депутати...), ми – чоловіки (жінки, діти), ми – молоді (літні) тощо). Ці всі особливості розглянуті в його найбільш відомих роботах – «Як наші ідеали та соціальні норми визначають те, ким ми працюємо, скільки заробляємо і наскільки нещасні» [12] та «*Spiritus Animalis*, або як людська психологія управляє економікою і чому це важливо для світового капіталізму» [13].

Джозефа Юджина Стігліца (Joseph Stiglitz, народ. 1943 р.), ще одного зі співотримувачів Нобелівської премії 2001 р., можна віднести до дослідників «вартісної» сторони людського капіталу на макроекономічному рівні, що знайшло відображення у його спільній з Дж. Акерлофом роботі «Капітал, заробітна плата та структурне безробіття» [14].

Взагалі питання вартісної оцінки людського капіталу і, зокрема, пов'язані зі впливом на його розвиток заробітної плати є чи не найбільш популярними у середовищі Нобелівських лауреатів з економіки.

Хронологічно в число перших праць за цією тематикою входить робота Нобелівського лауреата 1971 р., американського економіста Саймона Кузнеца «Денежная заработная плата рабочих и служащих фабрично-завод-

ской промышленности г. Харькова в 1920 г.» [15]. Одним із базових положень обґрунтованої ним концепції економічного зростання є затвердження ролі поведінкових та ідеологічних змін працюючого населення у реалізації потенціалу впровадження новітніх технологій, що показано в його роботі «Населення, капітал та економічне зростання» [16].

Напрямок дослідження людського капіталу через величину його заробітної плати отримав своє відображення також у роботах інших Нобелівських лауреатів, як то:

– 1932 р. – «Теорія заробітної плати» [17] преміанта 1972 р., англійського економіста Джона Річарда Хікса (John Richard Hicks, 1904–1989 рр.);

– 2003 р. – «Розподіл заробітної плати, або чому однаковим людям платять по-різному» [18] Нобелівського лауреата 2010 р., американця Дейла Томаса Мортенсена (Dale T. Mortensen, народ. 1939 р.).

Варто відзначити вагомий внесок у розвиток теорії людського капіталу ще одного американського економіста Роберта Емерсона Лукаса молодшого (Robert Emerson Lucas, Jr., народ. 1937 р.), лауреата Нобелівської премії з економіки 1995 р. У науковій економічній літературі добре знайомі терміни, пов'язані з його ім'ям, такі як «парадокс Лукаса», «модель Лукаса – Удзави», «модель Лукаса – Ромера». Згідно з «парадоксом Лукаса» людські ресурси в країнах, що розвиваються, набагато дешевші, ніж у розвинених країнах, тому прибутковість інвестиційної діяльності теоретично повинна бути вищою в бідних країнах і нижчою в багатих країнах. Відповідно, логічним здається рух капіталу з багатих країн у бідні. Але в реальності міжнародні грошові потоки перерозподіляються між багатими країнами. Більше того, країни, що розвиваються, теж інвестують капітал у багаті країни. Досліджуючи на основі цього парадоксу класичну модель екзогенного економічного розвитку (модель Удзави [19]), Р. Лукас [20] майже одночасно з іншим відомим американським економістом Полом Ромером [21] сформував ендогенну модель економічного зростання (в подальшому названу моделлю Лукаса – Ромера). Згідно з цією моделлю основним фактором економічного росту є збільшення капіталовкладень у НДОКР та інвестиції в людський капітал, і економіка із привабливими ресурсами людського капіталу і розвинутою наукою має у довгостроковій перспективі кращі шанси зростання, ніж економіка, позбавлена цих переваг.

Сучасна «теорія людського капіталу» являє собою напрям економічної науки, в межах якого людський складник економічних систем різного масштабу розглядається у термінах вартості та ціни і розрізняється за визначенням за трьома рівнями [22]:

– на особистісному рівні людським капіталом називаються знання та навички, які людина здобула шляхом освіти, професійної підготовки, практичного досвіду (використовуючи при цьому свої природні здібності) і завдяки яким вона може надавати цінні виробничі послуги іншим людям. На цьому рівні людський капітал можна порівняти з іншими видами особистої власності (майно, гроші, цінні папери), яка приносить доходи, і ми називаємо його особистим, або приватним людським капіталом;

– на мікроекономічному рівні людський капітал являє собою сукупну кваліфікацію та професійні здібності всіх працівників підприємства, а також здобутки підприємства у справі ефективно організації праці і розвитку персоналу. На цьому рівні людський капітал асоціюється з виробничим і комерційним капіталом підприємства, бо прибуток отримується від ефективного використання усіх видів капіталу;

– на макроекономічному рівні людський капітал включає накопичені вкладення у такі галузі діяльності, як освіта, професійна підготовка і перепідготовка, служба профорієнтації та працевлаштування, оздоровлення тощо, є суттєвою частиною національного багатства країни, і ми називаємо його національним людським капіталом. Цей рівень включає всю суму людського капіталу всіх підприємств та всіх громадян держави (без повторного рахунку), оскільки і національне багатство включає багатство всіх громадян і всіх юридичних осіб.

На наш погляд, більш доцільним для виокремлення різновидів людського капіталу та формування відповідних дефініцій буде використання такого підходу, який обов'язково враховував би відмінності окремих форм капіталу, оскільки цей термін є базисним «утворювачем» поняття «людський капітал».

Підсумком оцінки різних сторін прояву властивостей людського капіталу з цієї позиції можна вважати роботу одного з найбільш впливових соціологів ХХ ст. – француза П. Бурдьє, який, зокрема, відзначав: «Капітал, в залежності від області, в якій він функціонує, і ценою більше або менше серйозних трансформацій, являючись предпо-

сылкой его эффективного действия в данной области, может выступать в трех основных облициях: экономического капитала, который непосредственно и напрямую конвертируется в деньги и институционализируется в форме прав собственности; культурного капитала, который при определенных условиях конвертируется в экономический капитал и может быть институционализирован в форме образовательных квалификаций; социального капитала, образованного социальными обязательствами («связями», connections), который при определенных условиях конвертируется в экономический капитал и может быть институционализирован, например, в форме аристократического титула» [23]. Пізніше з цих груп капіталу П. Бурдьє виокремив так названий «символічний капітал», яким позначив всякий вид капіталу (економічного, культурного або соціального), що має особливе визнання у суспільстві. Частіше за все до нього відносять престиж, репутацію і честь.

На основі такого розподілу капіталу можна згрупувати різні дефініції людського капіталу в наукових публікаціях і визначити характерні особливості отриманих груп (табл. 1).

З наведених у таблиці 1 визначень можна бачити, що категорія людського капіталу є багатограним поняттям, однак в економічному сенсі це насамперед реальне джерело коштів, які можуть бути безпосередньо інвестовані у розвиток конкретної людини або групи (команди, колективу, нації тощо). В інших же аспектах (культурному, соціальному) людський капітал виступає в неявній вартісній формі і його кількісні виміри можуть бути досліджені на основі спеціалізованих методик. Варто також враховувати і певну символічність факторів, що можуть сприяти розвитку людини на певному етапі існування суспільства, в умовах певного науково-технологічного устрою. Так, наприклад, за думкою Р. Кроуфорда, однією з ознак сучасної економіки є формування еліти – «золотих комірців» (gold-collar workers). Юристи, лікарі, аналітики, консультанти, бухгалтери, інженери, комп'ютерні програмісти, професори коледжів – усе це приклади «золотих комірців». Ці працівники завжди були надто нечисленні, щоб розглядати їх як окрему категорію робочої сили, але зараз вони утворюють переважачий вид зайнятих, замінюючи фермера, «синіх комірців» і «білих комірців», про що свідчить їх найбільша частка у складі персоналу фірми [35, с. 28]. Володіння сьогодні таким професійним «символом» може давати

**Характерні визначення людського капіталу в аспектах економічної, культурної та соціальної сфери його функціонування**

Автор	Характерні визначення поняття людського капіталу	Ключові терміни
<b>Економічний капітал</b>		
И. Бен-Порет [24]	Человеческий капитал можно рассматривать как особый фонд, функции которого – производство трудовых услуг в общепринятых единицах измерения, и который в этом своем качестве аналогичен зловонной машине как представительнице вещественного капитала.	Витрати, ресурси, фонди, вкладення, інвестиції
Ф. Махлуп [25]	Неусовершенствованный труд нужно отличать от усовершенствованного, ставшего более производительным благодаря вложениям, которые увеличивают физическую и умственную способность человека. Подобные усовершенствования составляют человеческий капитал.	
В. Адрианова [26]	Вартісне вираження витрат на формування здоров'я (від народження до активної діяльності), на придбання знань, досвіду, кваліфікації, на підвищення культури поведінки в суспільстві. Людський капітал протягом його використання зношується і потребує відновлення завдяки оплаті праці та оздоровлення.	
Л. Шевчук [27]	Капітальні ресурси суспільства, вкладені у людей чи в можливість людини брати участь у виробництві, творити, створювати цінності, частина сукупних знань, здібностей і кваліфікацій носіїв робочої сили, яка здатна приносити дохід, тобто, яка використовується для виробництва товарів і послуг.	
<b>Культурний капітал</b>		
Л. Туроу [28]	Человеческий капитал людей представляет собой их способность производить предметы и услуги.	Навички, вміння, здібності, якості людини
И.Т. Корогодин [29]	Совокупность знаний, навыков, умений, других способностей человека, сформированных, накопленных и усовершенствованных в результате инвестиции в процессе его жизнедеятельности, необходимых для конкретной целесообразной деятельности и содействующих росту производительной силе труда.	
Б.М. Генкин [30]	Совокупность качеств, которые определяют производительность и могут стать источниками дохода для человека, семьи, предприятия и общества. Такими качествами обычно считают здоровье, природные способности, образование, профессионализм, мобильность.	
Л.Гальків [31]	Сукупність притаманних кожній людині знань, навичок, здібностей і кваліфікацій носіїв робочої сили, які можуть бути використані нею у виробничих чи споживчих цілях, а також мають здатність оновлюватися, вдосконалюватися, розвиватися.	
<b>Соціальний капітал</b>		
Ю.А. Корчагин [32]	Интенсивный производительный фактор развития экономики, общества и семьи, включающий образованную часть трудовых ресурсов, знания, инструментарий интеллектуального и управленческого труда, среду обитания и трудовой деятельности, обеспечивающие эффективное и рациональное функционирование человеческого капитала как производительного фактора развития.	форма життєдіяльності, прояву продуктивних сил, виробничий фактор
А.Н. Добрынин, С.А. Дятлов [33]	Человеческий капитал представляет собой форму проявления производительных сил человека в рыночной экономике, адекватную форму организации производительных сил человека, включенных в систему социально ориентированной рыночной экономики в качестве ведущего, творческого фактора общественного воспроизводства.	
М.М. Критский [34]	Категория «человеческий капитал» «как всеобщеконкретная форма человеческой жизнедеятельности, ассимилирующую предшествующие формы, потребительную и производительную, адекватные эпохам присваивающего и производящего хозяйства, и осуществляющуюся как итог исторического движения человеческого общества к его современному состоянию.	

людині певні переваги щодо можливостей подальшого розвитку.

Кожна з означених форм прояву людського капіталу в тій чи іншій сфері життєдіяльності потребує відповідних підходів до їх кількісної оцінки, що визначає завдання другого кроку дослідження, такі як подальший розвиток класифікації видів людського капіталу і визначення методів їх аналізу та оцінювання.

**Висновки з цього дослідження.** Область дослідження проблематики людського капіталу з вузького питання інвестицій у розвиток

персоналу розширилася до неадекватних масштабів і займає увагу як власне економістів, так і фахівців із соціології, психології, менеджменту, філософії науки тощо. Відповідно виникають певні розбіжності у підходах до побудови визначень цієї категорії.

Для систематизації і групування напрацьованого натеper спектру дефініцій доцільно використати принципи розподілу форм капіталу, запропоновані видатним французьким соціологом П. Бурдьє (економічний, культурний, соціальний та символічний капітал).

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Кугел Ф. На пороге эпохи человеческого капитала / Ф. Кугел // Управление персоналом – Украина [Текст] / Ф. Кугел. – Киев: Издательство HRD, 2011. – № 7(214) – С. 58–61.
2. Актуальные вопросы: глобальные центры роста. Исследования Deutsche Bank. 1 августа 2005 г. [Электронный ресурс] / Режим доступа: [http://129.35.230.60/PROD/CIB\\_INTERNET\\_EN-PROD/PROD000000000190080.pdf](http://129.35.230.60/PROD/CIB_INTERNET_EN-PROD/PROD000000000190080.pdf)
3. The Human Capital Report 2016 [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://reports.weforum.org/human-capital-report-2016/preface/>
4. The Human Capital Report 2015 [Электронный ресурс] / Режим доступа: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Human\\_Capital\\_Report\\_2015.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_Human_Capital_Report_2015.pdf)
5. Доклад о человеческом развитии 2016 [Электронный ресурс] / Режим доступа: [http://hdr.undp.org/sites/default/files/HDR2016\\_RU\\_Overview\\_Web.pdf](http://hdr.undp.org/sites/default/files/HDR2016_RU_Overview_Web.pdf)
6. Фонарьова Т.А. Развитие теории людского капитала у працях нобелівських лауреатів з економіки [Текст] / Т.А. Фонарьова // Економічний простір: збірник наук. пр. – Дніпропетровськ: ПДАБА, 2011. – № 49. – 327 с. – С. 104–111.
7. Becker G.S. Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. – Journal of Political Economy Vol. 70, No. 5, Part 2, 1962. – С. 9–49.
8. Нобелевская премия по экономике [Электронный ресурс] // Матеріали порталу вільної енциклопедії «Вікіпедія». – Режим доступа: [http://ru.wikipedia.org/wiki/Нобелевская\\_премия\\_по\\_экономике](http://ru.wikipedia.org/wiki/Нобелевская_премия_по_экономике).
9. Schultz T. Investment in Human Capital // Economic Growth. – an American. Problem. Englewood Cliffs, 1964.
10. Spence M. Market Signaling: Informational Transfer in Hiring and Related Processes // Cambridge, Harvard University Press, 1974.
11. Lewis A. The Theory of Economic Growth // Allen & Unwin. – London, 1955.
12. Акерлоф Дж. Экономика идентичности. Как наши идеалы и социальные нормы определяют кем мы работаем, сколько зарабатываем и насколько несчастны [Текст] : пер. с англ. / Дж. Акерлоф, Р. Крэнтон. – М.: Изд-во Карьера Пресс, 2010. – 224 с.
13. Акерлоф Дж., Шиллер Р. Spiritus Animalis, или как человеческая психология управляет экономикой и почему это важно для мирового капитализма [Текст] : пер. с англ. Д. Прияткина; под научн. ред. А. Суворова; вступ. ст. С. Гуриева. / Дж. Акерлоф, Р. Шиллер. – М. : ООО «Юнайтед Пресс», 2010. – 273 с.
14. George Akerlof, Joseph Stiglitz. Capital, Wages and Structural Unemployment // Royal Economic Society, Economic Journal, 1969. Vol. 79(314), pp. 269–281.
15. Кузнец С. Денежная заработная плата рабочих и служащих фабрично-заводской промышленности г. Харькова в 1920 г. // Материалы по статистике труда на Украине ; под ред. зав. отд. труда И.Н. Дубинской. – Вып. 2. – Июль 1921 г. – С. 53–64. (Репринтная публикация Бизнес Информ. – № 9 – 10. – 2002.
16. Kuznets S. Population, Capital and Growth: Selected Essays // New York: W.W. Norton, 1973.
17. Hicks R. The Theory of Wages // Macmillan, 1932.
18. Dale T. Mortensen. Wage Dispersion: Why are Similar People Paid Differently // MIT Press, Cambridge, MA, 2003.
19. Udzawa H. Optimal technical change in an aggregative model of economic growth // Intern. Econ. Rev. 1965. Vol. 6. P. 18–31.
20. Lucas R.E. On the mechanics of economic development // J. Monetary Econ. 1988. Vol. 22. P. 3–42.
21. Romer P.M. The origins of endogenous growth // J. Econ. Perspect. 1994. Vol. 8. P. 3–22.
22. Управління трудовим потенціалом [Текст] : навч. посіб. / В.С. Васильченко, А.М. Гриненко, О.А. Грішнова, Л.П. Керб. – К. : КНЕУ, 2005. – 403 с. Текст з екрана: <http://buklib.net/books/31304/>

23. Bourdieu, Pierre. Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital, in: Kreckel, Reinhard (ed.) Soziale Ungleichheiten (Soziale Welt, Sonderheft 2). Göttingen: Otto Schwartz & Co., 1983. P. 183–198. Richardson, John (ed.) Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education. – NY, Westport, Conn.: Greenwood Press, 1986. P. 241–258. Экономическая социология. – Том 6. – № 3. Май 2005. – С. 60–74. Перевод М.С. Добряковой. Научное редактирование – В.В. Радаев. // Электронная публикация: Центр гуманитарных технологий. – 18.09.2009. URL: <http://gtmarket.ru/laboratory/expertize/2009/2601>
24. Ben-Porath Y. The Production of Human Capital and the Life Cycle of Earning//The Journal of Political Economy. – 1967.
25. Machlup F. The Economics of information and Human Capital // Princeton, 1984.– P. 419.
26. Адрианова В.В. Расчет человеческого капитала предприятий // Экономика и управление – М. :1998. – № 2. – С. 4–6.
27. Шевчук Л.Т. Медико-соціальні аспекти використання трудового потенціалу: регіональний аналіз і прогноз / Л.Т. Шевчук – Львів, 2003. – 489 с.
28. Tnurow L. Investment in Human Capital. Belmont, 1970. – С. 15.
29. Корогодина И. Социально-трудовая система: вопросы методологии и теории/монография. М. : ПАЛЕОТИН, 2005. – С. 120.
30. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: Учеб. для вузов. 5-е изд., доп. М.: Норма, 2003. – 416 с.
31. Гальків Л.І. Людський капітал: базисні поняття та концептуальні положення// Науковий вісник НЛТУ України: Збірник науково-технічних праць. – Львів : НЛТУ України. – 2008. – Вип. 18.9. – С.187–191.
32. Корчагин Ю.А. Широкое понятие человеческого капитала [Электронный ресурс].– Воронеж: ЦИРЭ, 2009. Режим доступа: <http://www.lerc.ru/?part=articles&art=3&page=22>
33. Добрынин А.Н. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования [Текст] / А.Н. Добрынин, С.А. Дятлов. – СПб.: «Наука», 1999. – С. 6–7.
34. Критский М.М. Человеческий капитал [Текст] / М.М. Критский. – Л. : Изд. Ленгоста, 1991.– С. 17.
35. Crawford R. In the Era of Human capital: the Emergence of Talent, Intellegence and Knowledge as Worldwide Economic Force and what it means to Managers and Investors. – N.Y. : Harper Business, 1991. – P. 28.