

УДК 331.522.4

О.В. ЗАХАРОВА,
кандидат економічних наук, докторант
Донецького національного технічного
університету

РОЗВИТОК КЛАСИФІКАЦІЇ ПОКАЗНИКІВ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ІНВЕСТИЦІЙ У ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ

Обґрунтовано доцільність розвитку класифікації показників оцінки ефективності інвестицій у людський капітал. Проаналізовано склад та методика розрахунку показників, які використовуються з метою оцінки соціально-економічної ефективності інвестування. Удосконалено систему показників оцінки ефективності інвестування у людський капітал.

Обоснована целесообразность развития классификации показателей оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал. Проанализированы состав и методика расчета показателей, которые используются с целью оценки социально-экономической эффективности инвестирования. Усовершенствована система показателей оценки эффективности инвестирования в человеческий капитал.

The expediency of development of indicators classification of investments into the human capital efficiency estimation is proved. Structure and a design procedure of indicators that are used for the purpose of social and economic efficiency estimation of investment are analysed. The system of indicators of investment in the human capital efficiency estimation is improved.

інвестування у людський капітал, ефективність, показники оцінки

Досягнення високого рівня ефективності діяльності будь-якого суб'єкта господарювання визначається обраною ним політикою самофінансування задля забезпечення умов розширеного відтворення основного капіталу. Сучасна економічна теорія найбільш перспективним напрямком вкладення коштів підприємства вважає інвестиції у людський капітал, обумовлюючи це тим, що саме цей вид вкладень дозволяє отримати найбільший за розміром та довготривалий за часом соціально-економічний ефект. Однак достовірно визначити розмір цього ефекту підприємству проблематично через кілька причин. По-перше, в наявному інструментарії економічного аналізу відсутній комплексний науково-обґрунтований методологічний апарат оцінки, який б дозволив з мінімальними витратами коштів та часу оцінити ефективність здійснених підприємством різних видів інвестицій у людський капітал. По-друге, кожен з існуючих видів інвестицій у людський капітал має певний вплив як на формування кількісного та якісного складу людського капіталу, так і на загальну ефективність інвестування, що потребує розробки специфічних показників оцінки та значно ускладнює процедуру визначення ефективності. По-третє, якщо економічний ефект від інвестування можливо кількісно оцінити, то визначення соціального ефекту здійснюється у більшості випадків із використанням лише якісних показників та індикаторів оцінки. Наявність цих аргументів дозволяє стверджувати, що обрана тема дослідження є актуальною.

Останні дослідження російських і українських науковців стосуються різних аспектів інвестування у людину. Так, М.І. Долішній та С.М. Злупко досліджують регіональні аспекти людського і трудового потенціалу, зайнятості і

ринку праці [1, 2]. В.Л. Іноземцев та А.М. Колот досліджують сутність та склад інтелектуального капіталу та здійснюють його структурне і функціональне співставлення з людським капіталом [3, 4]. Н.Д. Лук'янченко та В.Г. Шульга обґрунтовують складові антикризової стратегії раціонального використання інтелектуального потенціалу промислового підприємства [5]. Н.М. Авдеева та І.І. Ашмарін розглядають досвід комплексного підходу при формуванні і використанні людського потенціалу [6]. О.С. Власюк та С.І. Пирожков поглиблюють методологічні основи визначення індексу людського розвитку [7, 8]. Проте з практичної точки зору також існує нагальна потреба створення методологічних основ оцінки соціально-економічної ефективності інвестування у людський капітал, що забезпечить можливість здійснення комплексного аналізу використання людського потенціалу. Саме тому метою цієї роботи є розвиток класифікації показників оцінки соціально-економічної ефективності інвестицій у людський капітал.

Досвід економічно розвинутих країн світу свідчить, що інвестування у людський капітал навіть незначної суми дозволяє отримати значно більшу економічну віддачу у довгостроковій перспективі, ніж значні вкладення коштів у технічний розвиток підприємства. Проте буде неправильним твердження, що між інвестиціями у людський капітал та рівнем продуктивності праці існує лише прямий зв'язок, що приводить до певного зростання прибутку підприємства та середнього розміру заробітної плати працівників. Існують й інші фактори, які впливають на рівень продуктивності та доходності, серед яких слід назвати: наявність певних природжених та набутих здібностей працівника, рівень лояльності персоналу до власного розвитку та підприємства, корпоративна культура, наявність та обґрунтованість соціальних мотивів на досягнення поставлених цілей, престижність виконуваної роботи та професії, більший розмір оплати праці та ін. Вичленити кількісний вплив кожного з цих факторів у більшості випадків досить важко, саме тому з метою мінімізації цього впливу оцінними показниками слід обирати такі, що дозволять максимально повно оцінити підвищення якості та результативності праці конкретного працівника, яке відбулося в результаті інвестування.

Виходячи з того, що інвестування у людський капітал може здійснюватися за рахунок різних джерел, визначення показників його ефективності потребує диференціювання. На макроекономічному рівні найбільш уніфікованим підходом до оцінки впливу людського капіталу на розвиток економіки країни є визначення впливу різних його складових на динаміку зміни обсягу ВВП [9, с. 6]. Визначення прямого або непрямого впливу інвестування з різних джерел у освіту та охорону здоров'я можливо здійснити шляхом розрахунку таких індикаторів [9, с. 10–15]:

- розмір інвестицій у загальну початкову освіту;
- очікуваний середній термін навчання;
- відсоток залучення молоді до 15 років у освітній процес;
- чисельність осіб, які мають закінчену початкову освіту;
- залучення населення та успішність завершення освіти більш високого рівня;
- співвідношення державних та приватних джерел фінансування освіти;
- охоплення освітою за типами освітніх установ;
- держбюджетні витрати на охорону здоров'я у відсотках до ВВП;
- відсоток імунізації населення за найбільш небезпечними видами інфекційних хвороб (дифтерія, кашлюк, правець та кір).

Це не повний перелік індикаторів, які можуть бути використані як показники оцінки як ефективності інвестування у людський капітал на макроекономічному рівні, так і показників оцінки якості життя людини. Всі показники даного блоку можна умовно поділити на ресурсні та результуючі виходячи

із їх сутності та механізму впливу на обсяг ВВП. Проте саме ресурсні показники можна вважати більш інформативними для здійснення оцінки соціально-економічної ефективності інвестування у людський капітал, які слід використовувати у відносному вираженні: розмір коштів, які було інвестовано країною у освіту, охорону здоров'я та науку в розрахунок на одну гривню ВВП.

Ефективність інвестування у людський капітал на мікрорівні в загальному вигляді може бути визначена шляхом зіставлення розміру вкладених коштів та економічних і матеріальних вигод, які було отримано в результаті інвестування. Ефективність інвестування у людський капітал на цьому рівні для кожного інвестора може бути визначена певною системою показників та критеріїв. Так, для працівника вигодою від інвестування є підвищення заробітної плати та професійне і кар'єрне зростання, а витратами – втрачений час та витрачені власні кошти. Для роботодавця витратами є інвестовані у людський капітал кошти підприємства, які порівнюються із цілою системою прямих та непрямих вигод від цих вкладень.

У практичній діяльності вітчизняних підприємств з метою визначення економічної ефективності інвестування у розвиток персоналу використовуються такі показники, як витрати робочого часу на виконання певного обсягу робіт до та після навчання, загальні витрати коштів на навчання, термін окупності витрат на навчання та річний економічний ефект [10, с. 27]. Однак використання лише цих показників не дозволяє отримати повного уявлення про результативність інвестування у людський капітал, тому що вони розкривають лише ефективність здійснення інвестування в освіту та професійне навчання персоналу підприємства та не дозволяють оцінити доцільність здійснення всіх інших видів інвестування у людський капітал.

Л.Д. Федотова, О.А. Рикова та В.О. Малишева для оцінки практичних вмінь та навичок, які було засвоєно працівниками в процесі професійного навчання пропонують використовувати кількісні та якісні критерії [11, с. 22–23]. До складу кількісних критеріїв науковці відносять такі показники:

- коефіцієнт оволодіння практичними вміннями – питома вага правильно виконаних операцій практичного завдання в загальній кількості операцій;
- коефіцієнт продуктивності – співвідношення виконаного та встановленого обсягу робіт;
- коефіцієнт автоматизації вмінь – співвідношення часу, встановленого на виконання певного запланованого обсягу робіт відповідно до викладача (фахівця) та учня;
- відсоток браку;
- рівень травматизму на підприємстві в цілому та у групах недосить навчених працівників;
- відсоток учнів, які виповнили роботу без помилок [11, с. 22; 12, с. 11].

На думку всесвітньо відомого теоретика менеджменту П. Друкера, «кількість – це категорія, яка не має ніякого змісту стосовно кваліфікованого персоналу. Більш важливим є його якість» [13, с. 69]. Саме тому важливо також визначити і якісні критерії інвестування у людський капітал, а саме:

- дотримання техніко-технологічних вимог;
- дотримання вимог безпеки праці, санітарії та гігієни;
- організація робочого місця;
- раціональне використання робочого часу;
- самостійність у праці;
- творча ініціатива в праці [11, с. 23].

Організація процесу інвестування у людський капітал значним чином впливає на рівень його ефективності. Саме тому доцільним є також розрахунок показників, які характеризують організаційні аспекти інвестування. Одним з таких показників є періодичність підвищення кваліфікації, який пропонується визна-

чати шляхом співвідношення 100% та питомої ваги осіб, які протягом звітного періоду підвищили власний кваліфікаційний рівень [14, с. 105]. Однак цей показник є досить абстрактним, що пов'язано з тим, що він характеризує гіпотетичну кількість років, які необхідно витратити для того, щоб підвищити рівень кваліфікації всього персоналу за умови збереження наявних темпів підвищення його кваліфікації. Як більш інформативний показник організаційного аспекту інвестування більш доцільним є визначення фактичної періодичності підвищення кваліфікації кадрів та його порівняння з нормативним значенням, яке відповідно до чинних в Україні стандартів дорівнює одному разу на п'ять років [15, с. 15]. У цьому випадку пропонується визначати фактичну періодичність підвищення кваліфікації шляхом усереднення тривалості періоду, який проходить між попередньою та наступною процедурами підвищення кваліфікації для працівників окремого підприємства або його підрозділу.

На думку науковців, інвестиції у людський капітал повинні не лише забезпечувати максимальний рівень рентабельності, а також мають «підтримувати необхідний рівень соціальних гарантій і прав робітників» [16, с. 26]. Отже, можна виділити дві складові ефекту від інвестування у людський капітал. Перша складова ефекту пов'язана з фінансовою результативністю та може бути визначена за допомогою показників, які систематизував та пропонує використовувати Я. Фітц-енц:

- прибуток від людського капіталу – співвідношення прибутку підприємства та чисельності працівників у еквіваленті повної зайнятості;

- коефіцієнт окупності інвестицій у людський капітал (HCROI) – співвідношення прибутку, отриманого після вирахування всіх витрат на робочу силу (за виключенням заробітної плати та пільг) та розміру витрат на робочу силу (заробітна плата та пільги);

- додана вартість людського капіталу (HCVA) – співвідношення прибутку, отриманого після вирахування всіх операційних витрат та витрат на робочу силу (за виключенням заробітної плати та пільг) та чисельності працівників у еквіваленті повної зайнятості;

- додана економічна людська вартість (HEVA) – співвідношення чистого доходу від діяльності підприємства (після виплати всіх податків за виключенням витрат на капітал) та чисельності працівників у еквіваленті повної зайнятості;

- ринкова вартість людського капіталу (HCMV) – співвідношення різниці між ринковою та балансовою вартостями компанії та чисельністю працівників у еквіваленті повної зайнятості [17, с. 69].

До складу цих показників, на наш погляд, доцільно також віднести показники фінансової ефективності інвестування у людський капітал, а саме:

- рентабельність інвестування у людський капітал, яку пропонується визначати шляхом співвідношення чистого прибутку підприємства та обсягу коштів, які було інвестовано у людський капітал;

- коефіцієнт фінансової ефективності інвестицій у людський капітал – співвідношення обсягу інвестицій у людський капітал та чистого прибутку.

Друга складова ефекту від інвестування у людський капітал має соціально-економічну природу та може бути визначена такими показниками:

- середня продуктивність праці;

- загальний рівень плинності кадрів;

- середня заробітна плата працівників;

- середній розмір прибутку, який припадає на одного працівника.

Використання цієї системи показників дозволяє отримати лише узагальнену інформацію про результативність інвестування у людський капітал завдяки тому, що перелічені показники одночасно характеризують результати праці як персоналу, в розвиток якого було інвестовано кошти, так і працівників, в яких протягом досліджуваного періоду підприємство кошти не інвестувало.

Така обставина не дозволяє об'єктивно встановити вплив інвестованих коштів на лояльність персоналу та результати його праці. З метою запобігання цієї неточності пропонується у додаток до використовуваних показників соціально-економічної ефективності інвестування у людський капітал використовувати також спеціальні коефіцієнти плинності, а саме: коефіцієнт плинності молодого персоналу (у віці до 30 років) зі стажем роботи на цьому підприємстві до двох років та коефіцієнт плинності персоналу, в який протягом останніх двох років підприємство інвестувало кошти з метою його професійного та особистісного розвитку.

Також доцільним є впровадження в практику оцінки ефективності інвестування показників, які дозволяють більш об'єктивно встановити як соціальну, так і економічну складову ефективності інвестування у людський капітал. До складу таких показників пропонується внести такі показники:

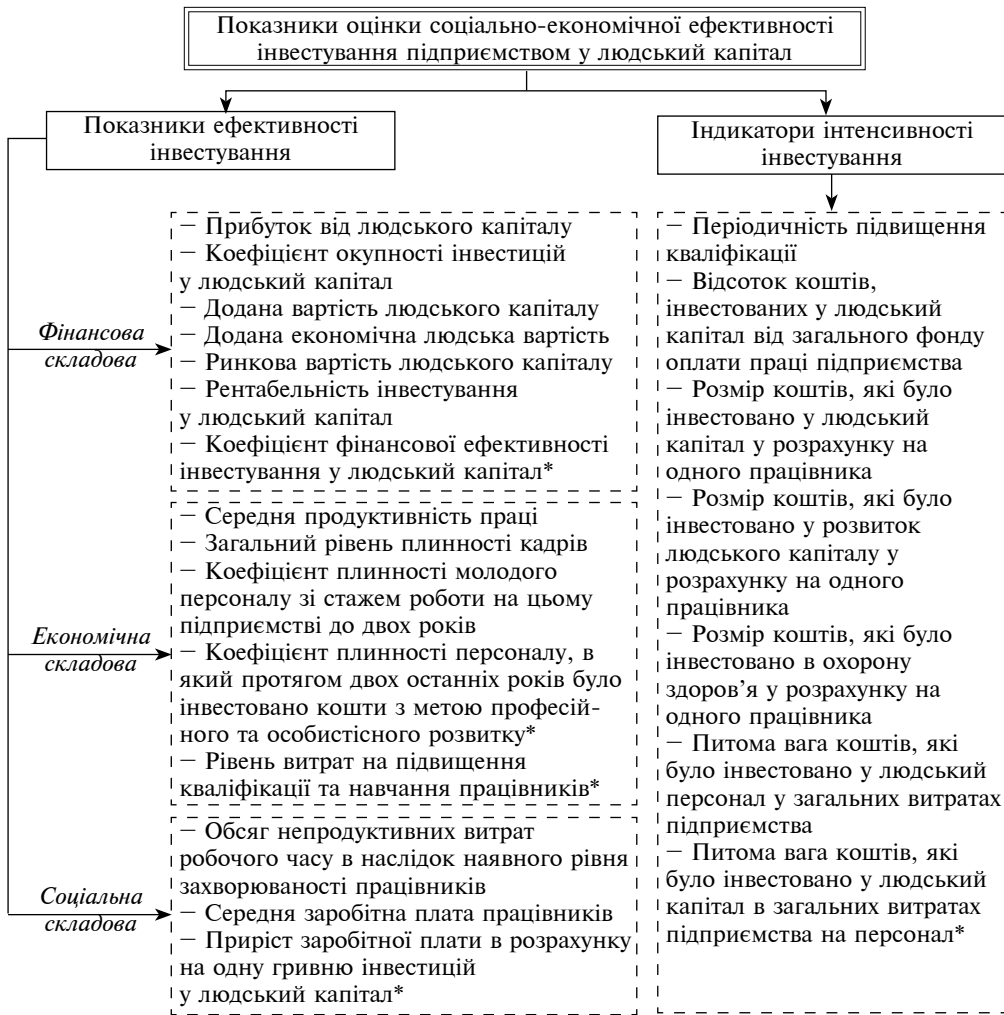
- рівень витрат на підвищення кваліфікації та навчання працівників – співвідношення обсягу коштів, які було інвестовано підприємством на професійний розвиток персоналу та середньорічної вартості основних фондів підприємства;
- приріст заробітної плати в розрахунку на одну гривню інвестицій у людський капітал.

На підставі аналізу діяльності американських підприємств Я. Фітц-енц визначив, що в більшості випадків розмір інвестицій у професійний розвиток працівників визначається відсотком від загального фонду оплати праці підприємства [17, с. 66]. Проте такий підхід при визначенні розміру інвестицій у персонал для вітчизняних підприємств має значний недолік, що, в першу чергу, пов'язано з низькою питомою вагою фонду оплати праці в собівартості промислової продукції. Так, якщо в США частка заробітної плати в собівартості продукції досягає 50%, в економічно розвинутих країнах Європи дорівнює 20–30%, то в Україні – лише 1–10% [12, с. 4]. Разом з тим ефективно працюючі корпорації витрачають на персонал до 60% від свого валового доходу [18, с. 52]. У цих умовах розмір коштів, які спрямовуються на розвиток персоналу буде незначним, що не дозволить у повному обсязі використовувати людський потенціал підприємства. Проте цей показник має право на існування та використання з метою оцінки як соціальної, так і економічної ефективності здійснення інвестицій у людський капітал.

У загальному вигляді система показників оцінки ефективності інвестування у людський капітал являє собою сукупність показників, які характеризують як соціальні, так і економічні та фінансові аспекти інвестування та індикаторів інтенсивності інвестування і можуть бути використані для моніторингу ефективності вкладення підприємством коштів у професійний розвиток та охорону здоров'я власного персоналу (рис. 1).

Отже, проведений аналіз світового та вітчизняного досвіду щодо розвитку класифікації показників оцінки ефективності інвестицій у людський капітал дозволив зробити висновок про наявність досить повної комплексної системи соціально-економічних індикаторів ідентифікації стану, інтенсивності та результативності інвестування у людський капітал як на мікро-, так і на макроекономічному рівні. Однак цілісне використання цієї системи на підставі даних офіційної статистичної звітності суб'єктів господарювання України є проблематичним внаслідок значної обмеженості звітної інформації, яку відповідно до законодавства юридичні особи мають надавати органам державної статистики. Так, згідно із Загальнодержавним табелем (переліком) форм державних статистичних спостережень для об'єднань, підприємств, організацій та установ на 2010 р. суб'єкти господарювання мають заповнювати та своєчасно надавати до відповідних статистичних установ п'ять звітів зі статистики праці [19]. До складу таких обов'язкових форм звітності належать:

- 1) Звіт з праці 1-ПВ (місячна та квартальна періодичність подання звітів);



*Нові рекомендовані показники.

Рис. 1. Система показників оцінки соціально-економічної ефективності інвестування підприємством у людський капітал

2) Звіт про використання робочого часу 3-ПВ (піврічна періодичність подання);

3) Звіт про кількість працівників, їхній якісний склад та професійне навчання 6-ПВ (річна періодичність подання звітів);

4) Звіт про стан умов праці, пільги та компенсації за роботу зі шкідливими умовами праці 1-ПВ (умови праці) (звіт подається раз на два роки).

З усіх обов'язкових форм статистичної звітності з праці, які використовуються в Україні, інформація про окремі складові інвестування у людський капітал міститься лише у звіті 6-ПВ. Проте ця інформація обмежується лише чисельністю працівників, які отримали нові професії, та осіб, які підвищили рівень кваліфікації протягом звітного періоду з розподілом за формою та місцем навчання. Тобто жодна з офіційно затверджених до використання форм укра-

їнської статистичної звітності з праці не дозволяє отримати вичерпні дані про вартісний розмір засобів, які спрямовуються суб'єктами господарювання на інвестування у людський капітал. Ця обставина перешкоджає не лише можливості проведення усебічних аналітичних досліджень з питань висвітлення процесу відтворення людського капіталу в Україні на рівні підприємства, галузі та країни в цілому, але і не дозволяє здійснювати міжнародні зіставлення щодо інтенсивності та результативності інвестування у людський капітал.

Подолати ситуацію з відсутністю інформації, яка склалася в офіційній статистиці щодо вартісного виміру інвестицій у людський капітал підприємствами України було призвано форму державного статистичного спостереження 1-РС «Звіт про витрати на утримання робочої сили», яку було затверджено наказом Державного комітету статистики України від 20 листопада 2006 р. за № 524 (zareestrovano в Мін'юсті України 30.11.2006 р. за № 1249/13123) [20]. Цією формою передбачається один раз на рік надавати до державних органів статистики звітну інформацію щодо фактичних витрат підприємства на утримання робочої сили. До складу цих витрат входять і витрати на професійне навчання, які, відповідно до цієї статистичної форми, включають у себе такі складові:

- оплата за навчання працівників у вищих навчальних закладах та установах підвищення кваліфікації, професійної підготовки та перепідготовки кадрів на підставі договорів між навчальними закладами та підприємством;
- стипендії слухачам підготовчих відділень, студентам, аспірантам, направленим підприємствами на навчання з відривом від виробництва у вищі навчальні заклади;
- оплата проїзду до місцезнаходження навчального закладу та назад;
- витрати на утримання учбових будівель і приміщень, оренду приміщень для проведення навчання, придбання навчальних посібників та учбового матеріалу;
- оплата праці викладачів, що не перебувають у штаті підприємства;
- інші витрати з підготовки та підвищення кваліфікації кадрів.

Крім того, ця статистична форма містить статті витрат, які за своїм економічним змістом належать до таких складових інвестування у людський капітал, як інноваційна і творча діяльність та охорона здоров'я, а саме: утримання профілакторіїв, санаторіїв, медпунктів, бібліотек, клубів, спортивних споруд; проведення культурно-масових, спортивних та інших громадських заходів; оплату занять у спортивних секціях та інші витрати соціального спрямування. Отже, використання форми державного статистичного спостереження 1-РС дало б змогу отримати більш повний масив статистичної інформації про напрямки та розміри інвестування підприємствами у людський капітал. Проте до складу офіційно затвердженого переліку форм статистичної звітності з праці на 2010 р. ця форма не ввійшла.

Водночас забезпечення щодо стабільного економічного функціонування в сучасних умовах господарювання потребує від підприємств раціонального використання наявних фінансових ресурсів. Саме тому більшість промислових підприємств України для власних потреб здійснює оперативний облік витрат, які спрямовуються на професійний розвиток та соціальний захист персоналу. З цією метою кожне підприємство самостійно розробляє і затверджує внутрішні форми звітів з інвестування у людський капітал та методику оцінки ефективності здійснення цих вкладень. Така звітність лежить в основі планування та складання бюджету витрат на персонал, аналіз якого в динаміці за певну кількість років дає чітке уявлення про ефективність інвестування у людський капітал на підприємстві та доцільність подальшого вкладення коштів у розвиток персоналу. Однак застосування внутрішньої специфічної звітності та методики оцінки ефективності інвестування у людський капітал має обмежену лише цим підприємством сферу використання та не дозволяє у повному обсязі здійснюва-

ти порівняння цих показників як на рівні галузі, так і економіки країни в цілому. Отже, метою подальших досліджень повинно стати уніфікація внутрішньої статистичної звітності підприємств щодо вкладень коштів у професійний розвиток і охорону здоров'я персоналу та розробка єдиної методології визначення соціально-економічної ефективності інвестування у людський капітал.

Ще однією проблемою, яка обов'язково має бути вирішена у подальших наукових дослідженнях є обґрунтування необхідності внесення показників інтенсивності та результативності інвестування підприємством у людський капітал до складу показників загальнообов'язкової та внутрішньої фінансової звітності, що створить умови для формування іміджу соціально відповідального та прогресивного підприємства й активізує залучення потенційних інвесторів та ділових партнерів.

Список використаної літератури

1. Качество трудового потенциала: социально-экономические аспекты / М.И. Долишний, М.В. Брык, Б.С. Марьянко и др.; отв. ред. М.И. Долишний, АН УССР, Львов. отд-ние, Ин-т экономики. – К.: Наук. думка, 1986. – 228 с.
2. Злупко С.М. Людський потенціал, зайнятість і соціальний захист населення в Україні / С.М. Злупко, Й.І. Радецький; ред. М.М. Мартиняк. – Львів: Видавничий центр ЛНУ ім. І. Франка, 2001. – 191 с.
3. Иноземцев В. В поисках разумной стратегии / В. Иноземцев // Мировая экономика и международные отношения. – 2006. – № 7. – С. 124–128.
4. Колот А. Соціально-трудоі аспекти забезпечення стійкого розвитку національної економіки / А. Колот, С. Григорович // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 4. – С. 8–15.
5. Лукьянченко Н.Д. О проблемах сохранения интеллектуального потенциала на промышленных предприятиях в кризисной экономике / Н.Д. Лукьянченко, В.Г. Шульга // Вісник Донбаської державної машинобудівної академії. – 2009. – № 2 (16). – С. 190–195.
6. Человеческий потенциал: опыт комплексного подхода / Н.Н. Авдеева, И.И. Ашмарин, О.И. Генисаретский та ін. – РАН; Институт человека; под ред. И.Т. Фроловой. – М.: Эдиториал УРСС, 1999. – 175 с.
7. Власюк О.С. Індекс людського розвитку: досвід України / О.С. Власюк, С.І. Пирожков / Національний ін-т стратегічних досліджень; ПРООН / О.П. Янішевський (ред.). – К.: ПРООН, 1995. – 84 с.
8. Пирожков С. Проблеми прискорення інноваційного розвитку / С. Пирожков // Економіст. – 2005. – № 4. – С. 31.
9. Финансирование образования – инвестиции и доходы. Анализ Международных Индикаторов Образования. [Электронный ресурс]: Краткий вариант международного доклада, ОЭСР и ЮНЕСКО. – Париж: UNESCO-UIS/OECD, 2003. – 20 с. // http://stat.edu.ru/doc/ES_RUSSIAN.pdf
10. Смаль С. Карти компетентности в системе профобучения / С. Смаль, А. Евдокимов // Менеджер по персоналу. – 2007. – № 11. – С. 24–30.
11. Федотова Л.Д. Оценка качества начального профессионального образования: метод. рекомендации / Л.Д. Федотова, Е.А. Рыкова, В.А. Малишева; Институт развития профессионального образования. – М.: Издательский центр АПО, 2000. – 82 с.
12. Чентуков Ю. Оптимизация численности персонала и развитие системы профобучения / Ю. Чентуков // Менеджер по персоналу. – 2007. – № 8. – С. 4–12.
13. Друкер П. Эффективное управление. Экономические задачи и оптимальные решения / П. Друкер; пер. с англ. М. Котельниковой. – М.: ФАИР-ПРЕСС, 2001. – 288 с.

14. Цимбалюк С.О. Підготовка та підвищення кваліфікації персоналу як напрямок інвестування коштів у людський капітал / С.О. Цимбалюк // Управління розвитком: зб. наук. праць Харківського національного економічного університету. – 2006. – № 4. – С. 103–107.

15. Петрова Т. Проблемы и основные направления развития системы профессионального обучения / Т. Петрова // Менеджер по персоналу. – 2007. – № 8. – С. 14–19.

16. Спиридонова В.С. Разработка экономического механизма управления затратами на персонал судоходной компании / В.С. Спиридонова // Управление персоналом. – 2006. – № 22 (152). – С. 25–26.

17. Рентабельность инвестиций в персонал: измерение экономической ценности персонала / Як Фитц-енц; пер. с англ.: [М.С. Меньшикова, Ю.П. Леонова]; под общ. ред. В.И. Ярных. – М.: Вершина, 2006. – 320 с.

18. Новикова А. Вся правда о мотивации / А. Новикова // Менеджер по персоналу. – 2006. – № 10. – С. 48–57.

19. Загальнодержавний табель (перелік) форм державних статистичних спостережень для об'єднань, підприємств, організацій та установ на 2010 р. – Донецьк: Головне управління статистики у Донецькій області, 2010. – 60 с. // <http://donetskstat.gov.ua/metodologia/Tabel2010/doc>

20. Наказ Державного комітету статистики України «Про затвердження Інструкції щодо заповнення форми державного статистичного спостереження № 1-РС «Звіт про витрати на утримання робочої сили» від 20 листопада 2006 року № 524 // <http://uapravo.net/data2008/base31/ukr31765.htm>

Надійшло до редакції 2.02.2010.