

## ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ МЕТОДОЛОГІЧНИХ ПІДХОДІВ ДО ОЦІНКИ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

*У статті розглянуто проблему кількісного вимірювання людського капіталу для оцінки його внеску в економічне зростання країн та як частини національного багатства. Досліджено існуючі методологічні підходи, що використовувалися для оцінки людського капіталу в моделях економічного зростання, а також для його вартісного вимірювання. Проведено кореляційний аналіз показників, що характеризують людський капітал, та показників обсягу й динаміки реального ВВП деяких країн світу. Виявлено недоліки методологічних підходів до оцінки людського капіталу.*

*В статье рассмотрены проблемы количественного измерения человеческого капитала для оценки его вклада в экономический рост стран и как части национального богатства. Исследованы существующие методологические подходы, которые использовались для оценки человеческого капитала в моделях экономического роста, а также для его стоимостного измерения. Проведен корреляционный анализ показателей, которые характеризуют человеческий капитал, и показателей объема и динамики реального ВВП некоторых стран мира. Выявлены недостатки методологических подходов к оценке человеческого капитала.*

*The problems of human capital calculation for assessment of its impact on economic growth and as a part of economic wealth are considered. Existing methodological approaches, which were used for human capital estimation in growth models and for its value calculation, are researched. Correlation analysis between human capital indicators and indicators of amount and dynamic of real GDP of some countries in the world is conducted. The merits and demerits of methodological approaches to human capital estimation are revealed.*

**людський капітал, економічне зростання, національне багатство, капіталізація**

Дослідження економічного зростання у другій половині ХХ ст. свідчать, що найбільш вагомий внесок у приріст національного доходу спричиняє людський капітал.

Під людським капіталом розуміють оцінку втілених в індивідуумі спроможностей приносити дохід, суму здібностей, знань, кваліфікації і навичок окремого робітника [12, с. 90]. Людський капітал здатен амортизуватися й накопичуватися.

Г. Беккер та Т. Шульц, які ввели в обіг це поняття ще у 1964 р. розглядали можливі способи формування людського капіталу, які реалізуються через інвестування в освіту, навчання; підвищення кваліфікації; здоров'я; міграцію; пошук інформації про ціни та доходи. Незважаючи на численність підходів до визначення категорії «людський капітал» [1, 4, 6, 9], всі вони характеризують це поняття переважно з точки зору зазначених вище складових.

Людський капітал, по суті, є нагромадженням трудовим і соціальним потенціалом суспільства, оскільки являє собою перехід трудового потенціалу з пасивної форми в активну, коли завдяки людській праці утворюється додаткова вартість. Кожен індивід, маючи певний запас знань, вроджених здібностей, рівень

культури, досвід, обирає напрямок діяльності, в якій має ефективно їх реалізувати.

Проблема оцінки людського капіталу полягає в тому, що вона має здійснюватися на поточний момент, а її достовірність підтверджується лише з часом. Тому з метою конкретизації підходів до оцінки людського капіталу, його почали поділяти на реальний та потенційний [1, с. 191].

Реальний людський капітал характеризує набір тих здібностей, навичок, знань, досвіду, що вже приносять дохід або використовуються для виробництва товарів, робіт та послуг. Пошук інформації для його оцінки здійснити нескладно, оскільки збір таких даних передбачено існуючою статистичною методологією, СНР. Проте якість такої інформації все ж зумовлює необ'єктивність, неточність результатів економічних досліджень.

Потенційний людський капітал являє собою сукупність знань, здібностей, навичок тощо, які могли б приносити певний дохід чи використовуватися у виробництві. Адже потенціал – це сукупність можливостей для досягнення цілей у деякій сфері, галузі. Трудовий потенціал має відображати, якими можливостями володіє індивід, вираженими в його максимальному очікуваному доході, що отримується як винагорода за працю, максимальній потенційній продуктивності праці та створюваній нею додаткової вартості. Оцінка потенціалу кожного індивіда, а також суспільства в цілому ускладнюється рядом факторів:

- кожний індивід володіє унікальним набором здібностей, знань, навичок, мотивацій, тож однозначно прогнозувати, де, як і коли вони будуть застосовані, неможливо;

- більшість економік світу, зокрема українська, мають багатогалузеву структуру, що розширює можливості самореалізації для індивідів і суспільства в цілому, а отже, ускладнює їх вибір й унеможливорює передбачення максимального очікуваного доходу від їх діяльності;

- відкидаючи основні теоретичні припущення класичної школи, індивід не завжди поводить себе раціонально, що спричиняє часто неефективну реалізацію його потенціалу в суспільстві.

Крім того, вибір, який здійснює індивід, зумовлюється набором інституційних факторів, таких як виховання, соціальне походження, соціально-політичний устрій країни, соціально-економічна політика держави, рівень місцевого розвитку тощо.

Відповіді однозначно на запитання, як впливають інвестиції в людський капітал на його величину, досить складно, враховуючи різноманітність напрямків його використання та підходів до визначення. Тож проблема оцінки цього показника є більш широкою, ніж подана в сучасних дослідженнях. Як зазначено у праці Н.В. Потехіної, «складніше визначити вигоди від інвестування в людину на рівні національної економіки, оскільки ефект, що отримується від підвищення освіти, покращання здоров'я, занадто розсіяний, важко вимірюється і проявляється тривалий час поспіль» [8, с. 207].

Витоки теорії людського капіталу простежуються ще у працях У. Петті, А. Сміта, Н. Сеніора, Ф. Ліста, Е. Енгеля, Л. Вальраса, І. Фішера, К. Маркса, в яких людина розглядається як фактор виробництва, вартість якого визначається сукупністю засобів існування й витратами на навчання. Основною властивістю цього ресурсу, за К. Марксом, є здатність створювати додаткову вартість.

Для оцінки вартості людського ресурсу в основному використовувалися два методи: вартість виробництва (А. Сміт) і процедура капіталізації заробітку (У. Петті). Перший полягає в оцінюванні реальних витрат на відтворення робітника; другий – в оцінюванні поточної вартості майбутніх доходів індивідуума (чистих або валових).

---

Витрати на відтворення особи включали в себе спочатку мінімум засобів існування робітника, а пізніше до них додавали витрати на освіту, підвищення кваліфікації, витрати на виховання дітей тощо (Е. Енгель). Однак, цей підхід має й недоліки, зокрема слабкий зв'язок між витратами на відтворення людини та її економічною цінністю, тому він досліджувався лише деякими економістами [6, с. 25].

Капіталізація заробітку здійснювалася на підставі виведення особистого доходу з національного. Він розглядався як позитивна рента з ринковою ставкою відсотка. Пізніше деякі дослідники (У. Фарр, Л. Дублін, А. Лотка) удосконалювали цей підхід, обчислюючи чистий заробіток, вводячи коригування на рівень смертності, частку зайнятих у виробництві тощо. Цей підхід став основою для подальших розробок, особливо у сфері страхування.

Мав місце й синтез обох методів, зокрема у працях Т. Вінштейна, А. Сміта, Н. Сеніора, Ф. Ліста, Г. Беккера, які вважали важливими факторами, що підвищують економічну цінність робітника, майстерність, знання, досвід, здоров'я людини, оскільки вони підвищують дохід, що приносить цей індивід у процесі виробництва. Цю частку людського капіталу визначають як інвестиції і вимірюють витратами на оволодіння знаннями, отримання досвіду.

Зазначені роботи стали відправною точкою в сучасних дослідженнях людського капіталу, який розглядається переважно з погляду його впливу на економічне зростання країни [6, 7, 9, 10, 11, 12] або як складова національного багатства [2, 3, 5]. Під час проведення досліджень однією з головних проблем, що розглядалася, була проблема сукупності показників, за допомогою яких можна було подати людський капітал у моделях або виміряти його як частину національного багатства. Ця проблема залишається нерозв'язаною й досі.

Метою дослідження є виявлення існуючих методологічних підходів до оцінки людського капіталу, які б найбільш адекватно відображали його вартість як частини національного багатства та його внесок у економічне зростання.

Зазвичай методологічні підходи до вимірювання окремих соціально-економічних явищ залежать від того, що розуміється під категорією, яка їх позначає. Категорія «людський капітал» в останні роки не викликає значних дискусій, оскільки нові її тлумачення мало чим відрізняються від визначення, наведеного авторами цього поняття – Г. Беккером та Т. Шульцем. Також дослідники єдині в думці, що людський капітал має всі властивості, притаманні капіталу, а саме амортизацію, норму доходності, здатність капіталізувати вартість людського життя тощо [6, с. 15–23].

Тож методологія, що використовується для оцінки людського капіталу швидше пов'язана з окремими теоретичними припущеннями щодо ефектів (внутрішніх або зовнішніх екстерналій, переваг), які спричиняє людський капітал в економіці. До них найчастіше відносять дохід, який забезпечують вкладення в людський капітал, та частку національного продукту, яка є результатом функціонування людського капіталу.

Отримання доходів в економіці зумовлене попередніми капіталовкладеннями у вигляді інвестицій в людський капітал – витрат на освіту, здоров'я, набуття навичок. Фактично першим, хто обґрунтував такий підхід, став Г. Беккер [7, с. 8]. Робітник розглядається як комбінація однієї одиниці простої праці і відомої кількості втіленого в ній «людського» капіталу. Його зарплата є поєднанням ринкової ціни простої праці й доходу від вкладення в людину інвестицій. Причому основну частину доходу робітника, за оцінками Беккера, приносить саме людський капітал.

У ході дослідження було виведено математичну формулу для обчислення доходу індивіда, який залежить від ряду факторів: ціни простої праці робітників, відсотка на вкладення в людський капітал, періоду вкладень у робітника, доходу робітника, що враховує його особливості (розумові, фізичні), параметрів ро-

бочого місця та умов найму на ринку праці і коефіцієнта помилок та відхилень, що стосуються відповідного робітника [7, с. 9].

Іншим підходом є використання людського капіталу в моделях економічного зростання, де він розглядається як фактор виробничої функції. Цей підхід було розроблено Дж. Мінцером, який застосував «виробничу функцію заробітків» [7, с. 10]. Використовуючи цей метод, людський капітал було введено в чотирьох відомих моделях економічного зростання – Р. Лукаса, П. Ромера, Г. Манківа–Д. Ромера–Д. Уейла, Д. Ромера.

Незважаючи на достатньо обґрунтовану теоретичну основу оцінки людського капіталу, вчені в прикладних дослідженнях стикаються з рядом проблем, пов'язаних з вибором статистичних показників, які б характеризували величину накопиченого людського капіталу.

У більшості досліджень тривалість шкільного навчання розглядається як достовірний показник доступного запасу людського капіталу [9, с. 26; 11, с. 53]. У деяких дослідженнях [5, 10, 13] він замінюється на показник частки населення, охопленого шкільним навчанням. Це пояснюється тим, що при побудові економіко-математичних моделей, зокрема регресійних моделей економічного зростання, саме така інтерпретація змінної людського капіталу дає найвищий коефіцієнт кореляції [10, 11]. Можна припустити, що обґрунтування вибору показників у такий спосіб перетворює фактор людського капіталу відображає суто «інструментальну» змінну, значення якої не завжди об'єктивно відбиває зв'язок «людський капітал – економічне зростання». Для аналізу цього підходу наведемо статистичні дані щодо деяких країнах світу й України (табл. 1). Для оцінки було здійснено довільний відбір країн з різним рівнем розвитку.

Таблиця 1

Показники середньої освіти та економічного розвитку в країнах світу\*

Країна	Тривалість навчання в початковій школі у 2007 р., років	Частка населення, охопленого шкільною освітою у 2007 р., %	Національний дохід на одну особу у 2008 р., дол. США	Середній темп приросту ВВП, 2006–2008 рр., %
Алжир	6	95,4	4260	3,7
Аргентина	6	98,3	7200	8,3
Австралія	7	97,1	40350	3,3
Білорусь	4	89,8	5380	9,3
Болгарія	4	86,9	5490	6,1
Бразилія	4	92,6	7350	4,7
Габон	6	88,0	7240	3,6
Греція	6	99,6	28650	3,6
Данія	6	95,6	59130	1,1
Єгипет	6	95,7	1800	6,2
Естонія	6	94,5	14270	3,8
Індія	5	88,7	1140	8,5
Ізраїль	6	97,1	24700	4,9
Кенія	6	86,3	770	5,5
Литва	4	90,5	11870	6,5
Мавританія	6	80,4	840	2,7
Молдова	4	87,6	1470	5,9
Нідерланди	6	98,4	50150	2,4
Нігерія	6	63,8	1160	5,7

\*Розраховано автором за даними [13]

Продовження табл. 1

Країна	Тривалість навчання в початковій школі у 2007 р., років	Частка населення, охопленого шкільною освітою у 2007 р., %	Національний дохід на одну особу у 2008 р., дол. США	Середній темп приросту ВВП, 2006–2008 рр., %
Пакистан	5	65,6	980	6,6
Польща	6	95,5	11880	5,0
Росія	4	96,0	9620	7,3
Румунія	4	93,9	7930	6,4
Сенегал	6	71,9	970	4,3
Словенія	5	96,3	24010	4,9
США	6	92,4	47580	2,1
Таїланд	6	95,1	2840	4,0
Турція	6	92,3	9340	5,6
Угорщина	4	86,8	12810	1,9
Україна	4	89,4	3210	4,2
Фінляндія	6	96,3	48120	2,7
Франція	5	98,5	42250	1,5
Чеська Республіка	5	92,5	16600	5,2
Японія	6	99,8	38210	1,1

За наведеними даними обчислено коефіцієнти кореляції  $r_{x_1y_1}$ ,  $r_{x_1y_2}$ ,  $r_{x_2y_2}$ ,  $r_{x_2y_1}$ , де  $x_1$  – тривалість навчання в початковій школі;  $x_2$  – частка населення, охопленого шкільною освітою;  $y_1$  – національний дохід на одну особу;  $y_2$  – середній темп приросту ВВП. Отримані результати є такими:

$$r_{x_1y_1} = 0,34; r_{x_1y_2} = -0,40; r_{x_2y_1} = 0,51; r_{x_2y_2} = -0,22.$$

Отже, в результаті виявилось, що зв'язок між тривалістю навчання в початковій школі та національним доходом на душу населення – прямий, але слабкий. Подібний результат дає й сполучення між часткою населення, охопленого освітою, та національним доходом на одну особу (0,51). У той же час при оцінці впливу зазначених показників на середні темпи приросту ВВП за 2006–2008 рр. виявлено зворотну слабку взаємозалежність (відповідно  $-0,40$  та  $-0,22$ ). Однак ця закономірність має логічне пояснення: у 2007–2008 рр. країни з розвинутими ринковими економіками почала охоплювати криза, яка призвела до значного зниження темпів економічного зростання і навіть в деяких країнах до економічного спаду; в той же час у слаборозвинутих країн, які майже не включені в загальноосвітній фінансовий оборот, спостерігалось навіть прискорення темпів приросту реального ВВП.

Враховуючи неоднозначність отриманих оцінок зв'язку між показниками, що можуть відображати людський капітал та величину й динаміку реального ВВП, можливість їх використання в моделях економічного зростання є доволі обмеженою.

Інші показники, такі як виробниче навчання, організаційні здібності, творчі здібності, якість отриманої освіти тощо, оцінюються досить рідко. Насамперед, це пов'язано з відсутністю статистичних даних, недосконалістю статистичної методології, відсутністю державного замовлення на організацію таких досліджень, а також відсутністю системи кількісних показників та даних звітності, за допомогою яких можна було б оцінити зазначені складові людського капіталу.

Незважаючи на це, спроби побудови статистично достовірних даних мали місце. Так, у 90-х роках минулого століття деякими організаціями (ОЕСР, NBER) було здійснено розробку та збір даних (неосвічені, початкова, серед-

ня, вища освіта), за гендерними показниками, запропоновано як альтернативну оцінку показник цінності людського капіталу – співвідношення середньодушого доходу із зарплатою неосвіченого робітника [11, с. 53]. Крім того, до числа таких показників включено інвестиції в освіту і виробничу освіту, розподіл часу, запас людського капіталу (кількість років шкільного навчання і завершених рівнів освіти), вплив його на продуктивність економіки, норми віддачі від освіти, показники доходів і зайнятості.

Використання цих показників поширилося й на побудову та емпіричну перевірку моделей економічного зростання.

Так, Р. Лукас розглядав людський капітал як продукт системи освіти, який вимірюється рівнем освіти та часткою часу навчання в загальному часі. Модель побудована за припущення, що кожен індивід при прийнятті рішення про освіту виходить з максимізації рівня заробітної плати, яку буде отримувати в майбутньому. Показник, що при цьому обчислюється, – це рівень доходності освіти як відношення дисконтованого потоку доходів до витрат на навчання при деякому рівні суб'єктивної ставки дисконту.

Модель П. Ромера включає в себе фактор людського капіталу у вигляді знань та навичок, що отримуються в процесі діяльності індивіда. Основним припущенням моделі є те, що накопичені знання стимулюють процес удосконалення обладнання, що відображається на рівні капіталоозброєності робітника, яка вимірюється як відношення всього капіталу в економіці до кількості працюючих [12, с. 78]. З погляду людського капіталу як реалізації потенціалу суспільства оцінкою є підхід П. Ромера.

У моделі Г. Манківа, Д. Ромера та Д. Уейла людський капітал оцінюється емпірично за допомогою показника частки робочого населення, що відвідувала середню школу [12, с. 102].

Людський капітал у моделі Д. Ромера подано як кількість працюючих та рівень їх кваліфікації через роки навчання. Кількісна оцінка капіталу здійснена у вигляді співвідношення між тими, хто навчається, і тими, хто працює.

Звичайно, автори моделей визнають, що використані підходи до оцінки людського капіталу мають значні недоліки. Зокрема не враховуються непрямі витрати на навчання (витрати родин на освіту дітей, недоотримані заробітні плати), витрати на науку, медицину тощо. Проте всі вони отримали достовірні результати про те, що людський капітал робить значний внесок в економічне зростання.

Як складова національного багатства людський капітал оцінюється за компонентами витрат на його формування. Такий підхід широко використовується у багатьох дослідженнях через доступність статистичної інформації, можливість прямої оцінки.

За даними Світового банку і Програми розвитку ООН, в структурі національного багатства світу природні ресурси в цілому складають 20%, накопичені матеріальні блага – 16%, а людський капітал – 64% [2, с. 115]. Як правило, така оцінка здійснюється на підставі побудови економетричних моделей, що дозволяють оцінити «внесок» кожної змінної в сукупне національне багатство. У праці І. Грузкова запропоновано спосіб зворотного обчислення людського капіталу у вартісному вимірюванні [2, с. 115]. Якщо відомі частки кожного з трьох видів капіталу – природного, фізичного й людського у національному багатстві, то, знаючи вартісний обсяг фізичного капіталу (як суми нефінансових активів), можна обчислити й вартість людського капіталу. При цьому вводиться коригування на частку тіньової економіки та нерівномірність розподілу доходів. Втім такий підхід, за словами самого автора, дає упереджений, неточний підрахунок. Величина людського капіталу Росії, обчислена за цим методом, складає 2,1 трлн дол.

---

При обчисленні людського капіталу в Україні в дослідженні Інституту економіки та прогнозування НАН України [3] використано оригінальну методику В.В. Близнюк, яка ґрунтується на оцінці окремих двох складових людського капіталу – нагромадженої і поточної.

Для оцінки поточної частини було обрано «інвестиції в людину», тобто витрати держави, сімей, підприємців, різних фондів для оцінки поточки щорічних видатків суспільства на відтворення людського капіталу. Для цього застосовувалися такі статистичні показники: соціальні видатки державного бюджету, зменшені на суму фонду оплати праці зайнятих у бюджетній сфері, видатки домогосподарств, спрямовані на розвиток людського капіталу, видатки фонду сприяння зайнятості, спрямовані на професійне навчання та перенавчання безробітного населення, видатки фонду соціального страхування. При цьому враховувалися соціально-економічні втрати суспільства, обумовлені міграцією, передчасною смертністю та недовикористанням людського капіталу жінок, які перебувають у тимчасових відпустках по догляду за дитиною [3, с. 71]. Вимірювання нагромадженої частки людського капіталу здійснювалася на підставі вартісної оцінки людино-років освітнього потенціалу зайнятого населення. Додавши обидві складові, для України було отримано значення людського капіталу у 2006 р. як 5023,14 млрд грн [3, с. 73].

У розробках сучасних західних учених людський капітал часто піддається оцінці на мікрорівні – на рівні підприємств, організацій [14]. Це досить обґрунтований підхід, оскільки звужує поле дослідження, дозволяє точніше описати складові людського капіталу. Крім того, людський капітал розглядається переважно як складова інтелектуального капіталу, втіленого у доходах від винаходів, патентів, формує гудвіл організації. Людський капітал розглядається в таких дослідженнях з точки зору ефективності його використання в організації. Одним із способів його вимірювання є показник рентабельності витрат на оплату праці. В Україні цей підхід ще недосить поширений, оскільки для обчислення ряду індикаторів необхідно володіти інформацією про ринкову вартість підприємства, яка найчастіше отримується через показники капіталізації підприємства.

Для порівняння рівня нагромадження людського капіталу в країнах світу в рамках Програми розвитку ООН було вироблено інтегральний показник розвитку людського капіталу – індекс розвитку людського потенціалу (ІРЛП), що ґрунтується на трьох основних складових – середня тривалість життя, освіта, ВВП на душу населення [7, с. 17]. Однак, така оцінка має відносний характер, оскільки враховує лише поодинокі складові такого багатогранного явища, як людський капітал.

Таким чином, аналіз та порівняння методологічних підходів до оцінки людського капіталу дозволили отримати такі результати:

1. Більшість використовуваних методів дозволяє оцінити лише реальний, а не потенційний людський капітал, що призводить до його недооцінки.

2. Обчислення потенційного капіталу на макрорівні є значно більш складним, ніж на мікрорівні, що дає можливість докладно дослідити і конкретизувати характеристики людських ресурсів, їх здібностей, навичок тощо.

3. Підхід, що використовує для вимірювання інвестиції в людський капітал, дозволяє отримати більш-менш адекватну його оцінку як складової національного багатства. При цьому є можливість оцінити як нагромаджений людський капітал, так і поточний.

4. Оцінка внеску людського капіталу в економічне зростання передбачає включення цієї складової до виробничих функцій у вигляді одного або системи кількісних показників, таких як витрати на освіту, кількість років навчання, частка населення, охопленого шкільною освітою тощо. Однак їх відбір часто здійснюється з міркувань «узгодження» (адекватності) моделі для забезпечення в ній математико-статистичних відповідностей. Спроба перевірити можливість

---

зв'язку між показниками тривалості навчання в початковій школі, охопленості шкільною освітою та двома показниками розвитку економіки – національним доходом на одну особу та середнім приростом реального ВВП за 2006–2008 рр. у країнах світу, показала, що до вибору «непрямих», інтегральних показників людського капіталу треба ставитися з обережністю, щоб забезпечити достовірність наукових досліджень.

5. Однією з подальших перспектив може бути вироблення системи статистичних показників у рамках СНР, що характеризують людський капітал та полегшують його обчислення. Проте, остання версія СНР–2008 (I–II томи, видані у 2008 та 2009 рр.) не вносить якихось ґрунтовних змін стосовно цієї проблеми.

### Список використаної літератури

1. Гальків Л.І. Людський капітал: базисні поняття та концептуальні положення / Л.І. Гальків // Науковий вісник НЛТУ України. – 2009. – Вип. 18,9. – С. 187–191.
2. Грузков И.В. Человеческий капитал в структуре национального богатства / И.В. Грузков // Вестник Северо-Кавказского государственного технического университета. – 2009. – № 2 (19). – С. 112–117.
3. Капіталізація економіки України [наукова доповідь] / за ред. акад. НАН України В.М. Гейця, д-ра екон. наук А.А. Гриценка. – К.: Ін-т екон. та прогнозув., 2007. – 220 с.
4. Кір'ян Т. Людський капітал в історії економічної думки / Т. Кір'ян // Економіка України. – 2008. – № 9. – С. 64–73.
5. Козлова Т.В. Человеческий капитал как структурный элемент национального богатства / Т.В. Козлова // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. – 2008. – № 12. – С. 374–378.
6. Корицкий А.В. Введение в теорию человеческого капитала / А.В. Корицкий. – Новосибирск: СибУПК, 2000. – 112 с.
7. Корчагин Ю.А. Российский человеческий капитал: фактор развития или деградации?: монография / Ю.А. Корчагин. – Воронеж: ЦИРЭ, 2005. – 252 с.
8. Потехина Н.В. Роль человеческого капитала в экономическом росте / Н.В. Потехина // Экономические науки. – 2006. – № 12. – С. 207–209.
9. Радаев В.В. Понятие капитала, формы капиталов и их конвертация / В.В. Радаев // Экономическая социология (электронный журнал). Т. 3. – 2002. – № 4. – С. 20–32.
10. Радіонова І. Економічне зростання з участю людського капіталу / І. Радіонова // Економіка України. – 2009. – № 1. – С. 19–30.
11. Судова Т.Л. Человеческий капитал и экономическое развитие / Т.Л. Судова // Вестник СПбГУ. – Сер. 5. – Вып. 1 (№ 5). – 2001. – С. 49–55.
12. Шараев Ю.В. Теория экономического роста / Ю.В. Шараев. – М.: ГУ ВШЭ, 2006. – 254 с.
13. Key Development Data and Statistics [Електронний ресурс] // Data and Statistics. The World Bank // <http://go.worldbank.org/1SF48T40L0>
14. Luthy David H. Intellectual Capital and Its Measurement / David H. Luthy. – College of Business, Utah State University, USA, 2000. – 18 p.

*Надійшло до редакції 3.03.2010.*