

**МАКРОЕКОНОМІЧНІ ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ ПРОПОЗИЦІЇ  
НА РИНКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ**

**Ревтюк Є. А.**

***Анотація.** Розглядається теоретичні основи формування пропозиції людського капіталу. На основі теорії граничної корисності побудовано модель поведінки носія людського капіталу на ринку людського капіталу. Запропоновано виділити «ефект використання людського капіталу», що викликає зростання величини людського капіталу особи внаслідок його продуктивного використання.*

***Ключові слова:** людський капітал, праця, ринок людського капіталу*

***Abstract.** The article considers the theoretical basis for the formation of human capital supply. Based on the theory of marginal utility the model of the behavior of a bearer of human capital in the human capital market was built. It has been proposed to highlight "the effect of human capital usage", which causes an increase in the value of an individual human capital because as a result of its productive use.*

***Keywords:** human capital, labor market human capital*

**Актуальність проблеми** На сучасному етапі розвитку продуктивних сил суспільства людина та її здатність до перетворення навколишнього середовища є найважливішим фактором соціально-економічного розвитку. Поруч з тим, ускладнення процесів трудової активності людини, виникнення нових спеціальних вимог до вмінь, навичок та знань працівника, зростання ролі волі людини під час прийняття рішень щодо створення нових благ викликає необхідність кардинально переглянути існуючі теоретичні підходи до процесів, що обумовлюють зусилля та участь останньої у економічних відносинах. Виходячи з таких міркувань, на нашу думку, теорія ринку праці вимагає переосмислення. Як наслідок ринок праці поступово еволюціонує у ринок людського капіталу, закони функціонування якого вимагають фундаментального вивчення.

**Аналіз наукових досліджень і публікацій з досліджуваної проблеми** Проблематика ринку праці досить детально досліджена у роботах як вітчизняних, так і зарубіжних дослідників. При цьому більшість дослідників погоджуються, що останній є чи не найскладнішим елементом у сучасній ринковій економіці [1,с.184], але являється невід'ємною її частиною [2] та , на думку більшості дослідників, являє собою системи суспільних відносин [3,4,5] чи відносин власності [6,с.247]. Загалом ринок праці досліджений досить детально, так, для прикладу, у роботі [23] детально розглянуто теорію закони формування

**ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ В НАФТОВІЙ І ГАЗОВІЙ ПРОМИСЛОВОСТІ**

## **ТЕОРЕТИЧНІ ПРОБЛЕМИ ЕКОНОМІКИ ТА УПРАВЛІННЯ**

попиту та пропозиції на ринку праці. Натомість ринок людського капіталу у науковій літературі практично не розглядається. Зокрема категорія «ринок людського капіталу» була запропонована у роботі [24] як «більш зріла форма ринку послуг праці». Поруч з тим Е. Артюшина розглядає ринок людського капіталу як «...багатогалузеву сферу соціально-економічних відносин щодо капіталізації та комерційної реалізації людського капіталу, що функціонує на принципах взаємності, еквівалентності і соціальної відповідальності» [25,с.12].

Теорія людського капіталу, фундаментальні основи якої розроблені Г.Беккером та Т.Шульцом [7,8,9], пояснила причини, що спонукають індивідуума інвестувати кошти у свої продуктивні здатності. В подальшому дослідники зацентрували свою увагу на визначенні ролі людського капіталу у процесах економічного зростання (зокрема роботи П.Ромера [10,11], Р.Лукаса [12], тощо), розробки методики кількісного визначення величини людського капіталу [13, 14,15,16], його природи та законів взаємодії з іншими факторами виробництва [17,18,19], особливостей процесів інвестування в нього [19,20, 21,22]. При цьому чомусь закони формування попиту та пропозиції на людський капітал у суспільно-економічній системі чомусь залишилися поза увагою дослідників.

Автором у роботі [26] окреслено місце ринку людського капіталу у системі суспільно-економічних відносин та продемонстровано його взаємодію з суб'єктами ринкової економіки. Тож, на нашу думку, слід продовжити розпочату роботу та звернути увагу на особливості формування пропозиції на ринку людського капіталу.

**Мета статті** В результаті проведеного дослідження нами заплановано обґрунтувати категорію «пропозиції на людський капітал» та на основі теорій ринку праці та ринку людського капіталу описати механізми його формування.

**Викладення основного матеріалу дослідження** На нашу думку ринок праці в його класичному вигляді не може повністю охарактеризувати відносини ренти людського капіталу підприємством. В основі найму працівника працедавцем лежить очікування не тільки ефективного використання людського капіталу в інтересах підприємства але й готовності його носія до накопичення останнього необхідної професійної кількості та якості в майбутньому. В свою чергу рішення щодо використання власного людського капіталу носієм для досягнення цілей роботодавцем теж не обмежується тільки величиною монетарної чи немонетарної винагороди, як це зазвичай відображається в управлінській літературі, присвяченій теорії та практиці мотивації працівників. Зазвичай на процес прийняття рішення впливає можливість безоплатного накопичення власного людського капіталу внаслідок участі в господарській діяльності підприємства як у формі її інтелектуального(отримання чи удосконалення нових знань, вмінь, навичок) так і соціального (нарощення мережі «корисних» соціальних та

**ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ В НАФТОВІЙ І ГАЗОВІЙ ПРОМИСЛОВІСТІ**

## **ТЕОРЕТИЧНІ ПРОБЛЕМИ ЕКОНОМІКИ ТА УПРАВЛІННЯ**

ділових контактів) та культурного (розширення світогляду, знайомство з іншими культурами чи культурними напрямками) капіталу тощо.

Тож, на нашу думку, невід'ємною частиною ринку людського капіталу є крім традиційного ринку праці ряд супутніх ринків, а саме ринок надання освітніх послуг, ринок надання послуг з охорони здоров'я та ринок надання соціокультурних послуг. Адже людський капітал особи може бути задіяний або у процесах створення доданої вартості як шляхом надання останнього в ренту, так і шляхом само зайнятості, так і для створення нового чи накопичення існуючого запасу людського капіталу. Тож приймаючи рішення щодо подальшого використання власного людського капіталу особа обиратиме з чотирьох гіпотетичних альтернатив, а саме:

- передача в ренту власного людського капіталу без можливостей його подальшого накопичення (випадок класичного ринку праці);
- використання наявного людського капіталу для його накопичення з перспективою зростання майбутніх вигод від його передачі в ренту (особа виступає учасником на ринках, що забезпечують накопичення людського капіталу);
- переважна задача в ренту людського капіталу з паралельним використанням для часткового його накопичення (отримання досвіду на робочому місці, самовдосконалення, навчання заочно тощо);
- переважне використання людського капіталу для його накопичення з частковою задачею його в ренту (працевлаштування учнів та студентів після навчання, робота на умовах неповної зайнятості для отримання вільного часу для самовдосконалення тощо).

Зважаючи на те, що в процесі використання людського капіталу останній має здатність нагромаджуватися, то перед особою постає складний вибір з багатьох альтернатив. При цьому досить часто вибір диктуватиметься не тільки раціональними очікуваннями максимізації майбутньої вигоди особи, але й особливостями сформованого внутрішнього соціокультурного та мотиваційного світу особи, суспільними очікуваннями, можливостями щодо реалізації наявного чи планованого людського капіталу у суспільно-господарській системі тощо. Таким чином в подальшому під пропозицією людського капіталу будемо розуміти процес надання в ренту здібностей, навичок, знань та умінь особи роботодавцю. Слід відмітити, що величина ренти визначатиметься не тільки грошовою чи не грошовою винагородою, яку носій людського капіталу. В умовах сучасного суспільства інші немонетарні чинники, як от престиж, комфортні умови праці, можливість самовдосконалення тощо являються також елементами ренти, яку, почасти не усвідомлюючи цього, виплачує роботодавець носію людського капіталу. Таким чином функцією пропозиції людського капіталу називатимемо співвідношення наданого в ренту людського капіталу та її величину в грошовому вираженні.

Для кращого розуміння законів функціонування ринку людського капіталу слід розглянути особливості формування пропозиції на ньому.

## **ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ В НАФТОВІЙ І ГАЗОВІЙ ПРОМИСЛОВОСТІ**

## ТЕОРЕТИЧНІ ПРОБЛЕМИ ЕКОНОМІКИ ТА УПРАВЛІННЯ

Для цього скористаємося з підходу, запропонованого в роботі [23], додавши до можливої поведінки особи крім роботи та відпочинку накопичення власного людського капіталу.

Розглядаючи поведінку особи на ринку людського капіталу, будемо виходити з припущення, що вона прагне максимізувати свою корисність, яку в загальному випадку можна описати як

$$U = u(C, L, H), \quad dU/dCR > 0, \quad dU/dCL > 0, \quad dU/dCH > 0, \quad (1)$$

де  $CR$  – об'єм благ, які отримує особа під час вільного використання часу,  $CL$  – об'єм благ, які отримує особа внаслідок надання в оренду власного людського капіталу;  $CH$  – об'єм благ, які особа отримує внаслідок нагромадження власного людського капіталу. Для спрощення будемо вважати, що накопичення людського капіталу відбувається дискретно від надання його в оренду чи відпочинку особи. Таким чином можна вважати, що функція корисності використання людського капіталу особи може бути описана сімейством площин байдужості в просторі. При цьому кожна з площин обов'язково володітиме рядом властивостей, а саме:

- площини корисності транзитивні між собою, а, отже, не перетинаються;

- кожна площина корисності характеризує однакову величину корисності для особи, а, отже, при збільшенні величини корисності площина переміщатиметься вправо та вгору;

- площини корисності ввігнуті вгору, так як гранична норма заміщення отриманого блага зростатиме при зменшенні цього блага; гранична норма заміщення блага А на благо Б дорівнюватиме відношення граничних корисностей цих благ та геометрично становитиме кут нахилу дотичної до проекції площини корисності на площину А-Б.

Враховуючи те, що  $CR=f(T)$ ,  $CL=f(W)$  та  $CH=f(T,W)$ , де  $T$  та  $W$  – відповідно час та дохід особи, тоді задача максимізації корисності особи розв'язується з врахуванням часового обмеження

$$T = TR + TL + TH, \quad (2)$$

де  $TR, TF, TH$  – відповідно час, витрачений особою на відпочинок, працю та накопичення людського капіталу. Таким чином площина 1-2-3 на рис.1. являє собою бюджетне обмеження особи, де відповідно точкам 1, 2 та 3 відповідно характеризують максимально можливі дохід, отримуваний людський капітал та вільний час, які може отримати особа присвятивши весь час або тільки роботі, або тільки накопиченню людського капіталу, або тільки відпочинку. При цьому слід відзначити, що виконується часове обмеження так як точка 3 відповідатиме  $TR_{max}$ , а отже

$$TR_{max} - TR_1 = TL_1 + TW_1 \quad (3)$$

де  $TL_1$  - час, необхідний для формування людського капіталу  $HK_1$ ,  $TW_1$  – тривалість робочого дня особи.

## ТЕОРЕТИЧНІ ПРОБЛЕМИ ЕКОНОМІКИ ТА УПРАВЛІННЯ

Точка А є точкою перетину площини обмеження з найвищою площиною корисності, а отже являтиметься оптимальним вибором розподілу свого часу індивідуумом.

Розглянемо вплив зміни заробітної плати на поведінку працівника, яка викликатиме зростання максимальної кількості благ, що може отримати працівник за час своєї роботи з рівня 1 до 1' (див рис 2. ).

Зростання рівня заробітної плати викличе переміщення максимуму корисності на більш високу площину байдужості у точку В. Для кращого розуміння процесів, що відбуваються, зобразимо проєкції отриманого перетину на площинах W-TR (рис 3.), TR-НК (рис 4.) та W-НК (рис 5.).

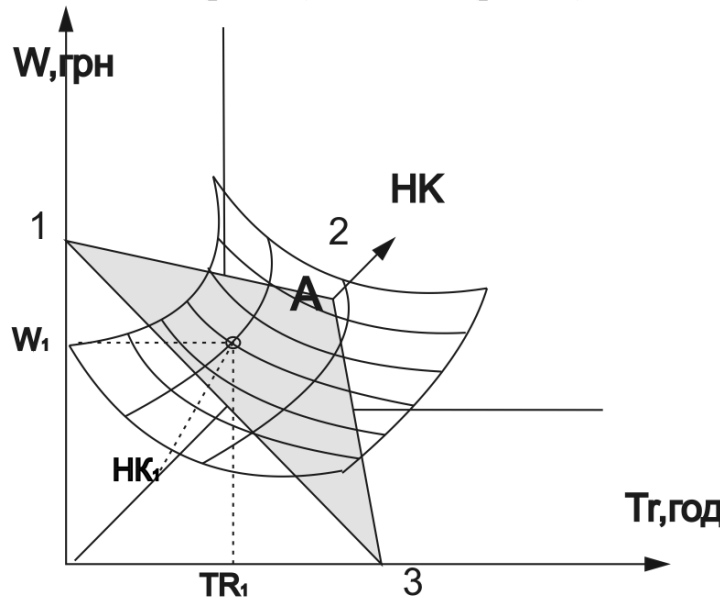


Рис. 1. Крива байдужості носія людського капіталу щодо праці

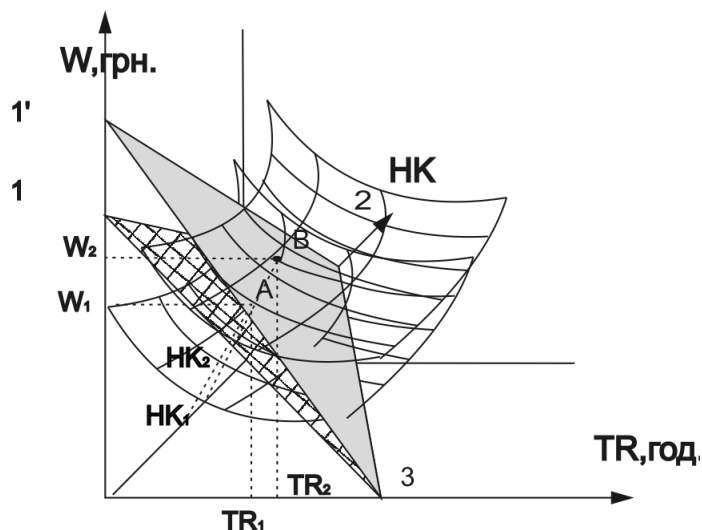


Рис. 2. Вплив зміни величини заробітної плати на криві байдужості

Як видно з вищенаведеного графіка, внаслідок зростання доходу спостережатиметься зміна часу на відпочинок. При цьому, з точки зору

## ТЕОРЕТИЧНІ ПРОБЛЕМИ ЕКОНОМІКИ ТА УПРАВЛІННЯ

авторів [23, с.201-202] на рішення особи впливатиме ефект доходу (збільшення доходу призводить до зменшення часу, яку готова людина присвятити роботі), так і ефекту заміщення (більший рівень доходу збільшує видатки людини за рахунок купівлі більш якісних та дорогих благ, а, отже, змушує працівника працювати більше). В випадку вищенаведеного графіка ефект доходу перевищує ефект заміщення, адже час, який людина готова присвятити відпочинку зростатиме від  $TR_1$  до  $TR_2$ .

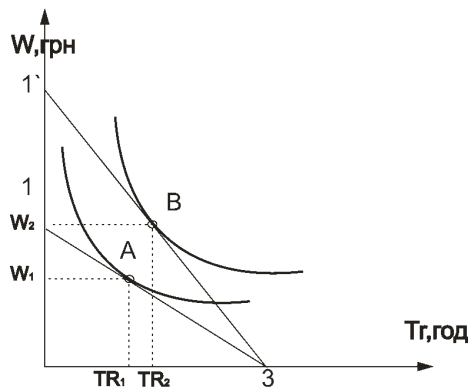


Рис 3. Проекція W-TR

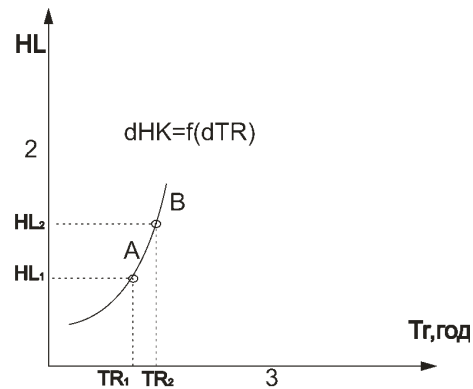


Рис.4. Проекція TR-НК

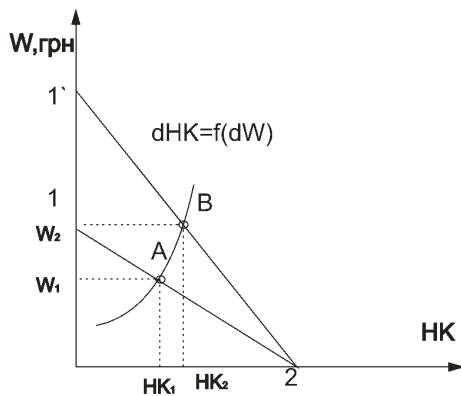


Рис. 5. Проекція W-НК

На нашу думку на цей процес впливатиме ще один чинник, якого через обмеженість моделі тільки відпочинком та працею на даному графіку не помітно. На рис. 4. приведено проекцію TR-НК, на якій продемонстровано зміну часу, яку присвячує особа накопичення власного людського капіталу. Зміна кількості сформованого людського капіталу в залежності від зміни вільного часу особи описуватиметься деякою функцією та буде особливою для кожного індивідуума. При цьому на форму та кут нахилу кривої в значній мірі впливатимуть як внутрішні (особисті здібності особи, сформовані звички та навички, вік, стать тощо) так і зовнішні (доступ до джерел накопичення людського капіталу, традиції, звичаї, ситуація на ринку праці тощо) чинники. В нашому випадку зростання вільного часу особи призводить до зростання

## ТЕОРЕТИЧНІ ПРОБЛЕМИ ЕКОНОМІКИ ТА УПРАВЛІННЯ

людського капіталу, хоча це не є обов'язковим. Прикладом зворотної тенденції можуть слугувати згубні звички, які при зростанні вільного часу призводять до деградації наявного людського капіталу особи.

Аналогічно зростання доходу особи впливатиме на накопичений нею людський капітал. При цьому на форму та кут нахилу кривої в значній мірі впливатимуть як внутрішні (особисті здібності особи, сформовані звички та навички, вік, стать тощо) так і зовнішні (вартість здобуття людського капіталу) чинники. При цьому зростання доходу не завжди позитивно впливатиме на рішення особи щодо накопичення людського капіталу. Для прикладу хороший заробіток може стимулювати відмовитися випускника школи від подальшого здобуття освіти.

По аналогії з пропозицією праці розглянемо формування пропозиції на людський капітал. Вважатимемо, що особа володіє певним запасом людського капіталу ІНК. При цьому особа обиратиме напрямки використання власного людського капіталу, а саме надання його в оренду працедавцю чи використання з метою накопичення (формування) власного людського капіталу. На відміну від звичайного капіталу, який є у розпорядженні виробника, людський капітал особи неможливо використовувати безперервно. Таким чином в подальшому вважатимемо, що пропозиція людського капіталу особи описуватиметься функцією

$$S_{ІНК} = ІНК \cdot T \quad (4)$$

де  $T$  –максимально можливий час залучення людського капіталу до суспільно-господарських процесів. При цьому величина  $T$  в значній мірі залежатиме від психофізіологічних особливостей особи, а, отже, від наявного у його розпорядженні людського капіталу, а саме капіталу здоров'я. Виходячи з вищенаведених міркувань можна стверджувати, що вилучення людського капіталу з процесів суспільно-господарської діяльності особою пов'язане з необхідністю його відновлення, а, отже, може розглядатися нами як отримання певного блага. Таким чином особа, приймаючи рішення щодо надання власного людського капіталу в оренду виробнику, прийматиме рішення щодо максимізації власної корисності

$$U = u(C, L, H),$$
$$dU/dS > 0, dU/dCІНК > 0, dU/dRІНК > 0, \quad (5)$$
$$\frac{dU}{dS} = \frac{dU}{dCІНК} = \frac{dU}{dRІНК}$$

де  $S$ ,  $CІНК$ ,  $RІНК$  – відповідно величина людського капіталу, що надаватиметься в оренду, використовуватиметься з метою нагромадження та створення індивідуального людського капіталу та використовуватиметься особою для відновлення існуючого людського капіталу. Так як одночасне використання людського капіталу в різних напрямках неможливе з точки зору фізіології людини (для прикладу працівник не може одночасно перебувати на робочому місці та відвідувати заняття в університеті), умову максимізації користі від використання людського капіталу можна сформулювати як

$$\frac{dU}{dT_S} = \frac{dU}{dT_{СІНК}} = \frac{dU}{dT_{RІНК}}, \quad (6)$$

де  $T_S$ ,  $T_{СІНК}$ ,  $T_{RІНК}$  – відповідно час надання в оренду, час використання з метою нагромадження, створення індивідуального людського капіталу та час відновлення існуючого людського капіталу.

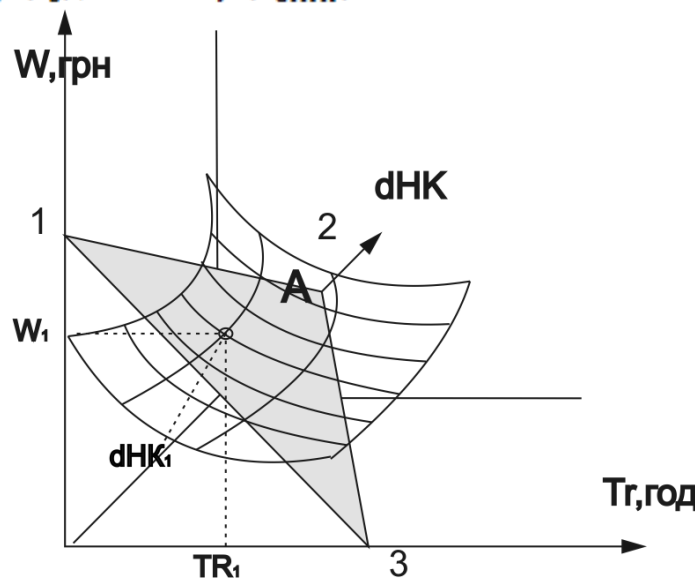
Отже по аналогії з пропозицією праці для пропозиції людського капіталу існуватимуть площини байдужості, які описуватимуть максимально можливу корисність від використання людського капіталу особи. Побудуємо площину корисності в просторі, яка описуватиме корисність особи від використання власного людського капіталу виходячи з міркувань, що основним благом від оренди людського капіталу, яке отримує особа, є величина ренти за використання людського капіталу; від використання людського капіталу – накопичений людський капітал особи, від відпочинку – зменшення втрат людського капіталу (рис 6.). При цьому для них будуть характерні наступні властивості:

- площини корисності транзитивні між собою, а ,отже, не перетинаються;
- кожна площина корисності характеризує однакову величину корисності для особи, а , отже, при збільшенні величини корисності площина переміщатиметься вправо та вгору;
- площини корисності ввігнуті вгору, так як гранична норма заміщення отриманого блага зростатиме при зменшенні цього блага; гранична норма заміщення блага А на благо Б дорівнюватиме відношення граничних корисностей цих благ та геометрично становитиме кут нахилу дотичної до проекції площини корисності на площину А-Б.

Бюджетним обмеженням для особи слугуватиме площина 123 на рис.6 , яка є графічною інтерпретацією обмеження (7):

$$T_{max} = T_S + T_{СІНК} + T_{RІНК}; T_S \geq 0, T_{СІНК} \geq 0, T_{RІНК} \geq 0. \quad (7),$$

за умови, що  $W = f(T_S)$ ,  $dHK = f(T_{СІНК})$ .



**Рис.6. Крива байдужості щодо використання людського капіталу  
ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ В НАФТОВІЙ І ГАЗОВІЙ ПРОМИСЛОВІСТІ**



## ТЕОРЕТИЧНІ ПРОБЛЕМИ ЕКОНОМІКИ ТА УПРАВЛІННЯ

На відміну від ринку праці людський капітал має здатність накопичуватися не тільки внаслідок інвестування в нього часу та коштів дискретно від участі його носія в процесах господарської діяльності, але й безпосередньо під час виконання особою виробничих завдань. При цьому носій людського капіталу поруч з рентною платою отримує додаткове благо, яке, знову ж таки, може бути додатковим стимулом для збільшення інтенсивності використання людського капіталу. В якості прикладу можна привести готовність особи працювати на менш оплачуваній посаді з метою накопичення досвіду, отримання навичок чи трудового стажу у певній галузі, як формальної ознаки щодо володіння особою специфічним людським капіталом. В такому вигляді площина 123 трансформується у поверхню з випуклою проекцією у площині  $W$ - $dHK$  (рис. 7.). Властивість отримувати додаткове благо без втрат зі сторони працедавця в подальшому називатимемо ефектом використання людського капіталу.

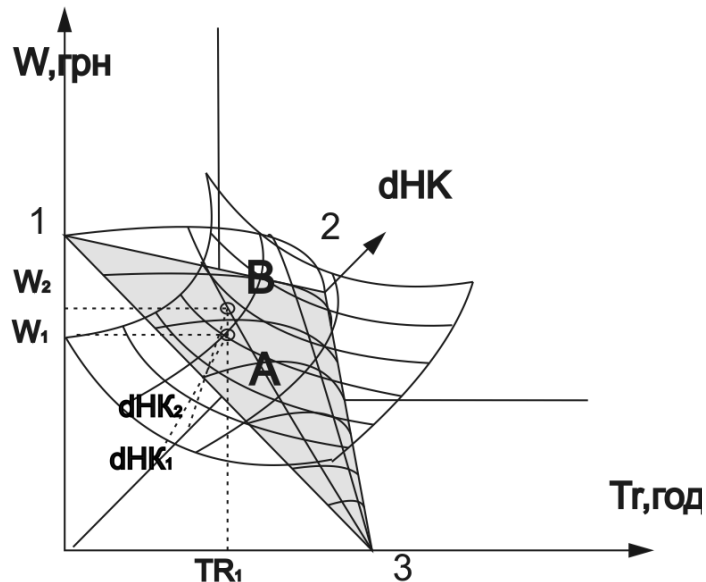


Рис.7. Графічна інтерпретація ефекту використання людського капіталу

На нашу думку саме такий характер процесу використання людського капіталу і є найбільшою відмінністю, яка змусила нас відійти від традиційного погляду на пропозицію праці особою. Наше припущення ґрунтується на переконанні, що в умовах постіндустріального суспільства в більшості випадків відсутня некваліфікована фізична праця, а, отже, від працівника вимагається володіння запасом людського капіталу певної кількості та якості. Поруч з тим, значну частину власного людського капіталу особа здобуває безпосередньо виконуючи робочі завдання. Таким чином людський капітал особи можна поділити на інструментальний (здобутий внаслідок

## **ТЕОРЕТИЧНІ ПРОБЛЕМИ ЕКОНОМІКИ ТА УПРАВЛІННЯ**

трудої діяльності) та не інструментальний (здобутий дискретно від трудової діяльності). В нашому випадку зростання кількості здобутого особою людського капіталу  $dHK_2-dHK_1$  являє собою інструментальний людський капітал особи. З іншої сторони здобута особою таким чином частка людського капіталу являє собою додаткове благо, що збільшує винагороду носія людського капіталу від здачі його у використання працевладавцю на величину  $W_2-W_1$ .

**Висновки.** Отже, в результаті дослідження нами було запропоновано поняття «пропозиція людського капіталу» та зроблено теоретичні припущення щодо механізмів її формування на ринку. На нашу думку саме виявлений нами ефект використання людського капіталу може допомогти пояснити дослідникам особливості поведінки особи при формуванні пропозиції на людський капітал, які до сьогодні у традиційній теорії ринку праці пояснити не вдавалося. Таким чином є сенс в подальшому приділити більш детальну увагу процесам формування пропозиції на людський капітал як на мікро так і на макрорівнях та емпіричними методами перевірити запропоновані нами теоретичні висновки.

## **Література**

1. Колот А.М. Соціально-трудова відносина: теорія і практика регулювання: Монографія//А.М.Колот/ К.: КНЕУ, 2005. – 230 с.
2. Боровик В., Ермакова Е., Похощев В. Системний кризис в области занятости // Федерализм. – 2002. – № 1. – С. 25-46.
3. Герасимчук В.І. Трансформація зайнятості і проблеми соціалізації ринку праці в перехідній економіці: Автореф. дис... д-ра екон. наук: 08.09.2001 / Рада по вивченню продуктивних сил України НАН України. – К., 2002. – 32 с.
4. Близнюк В.В. Регіональні особливості ринку праці в Україні: методологія дослідження, аналіз та прогноз: Автореф. дис... канд. екон. наук: 08.09.2001 / Інститут економіки НАН України. – К., 2001. – 20 с.
5. Шевченко І.Б. Регулювання регіонального ринку праці за умов структурної трансформації економіки (на прикладі Тернопільської області): Автореф. дис... канд. екон. наук: 08.09.2001 / Інститут регіональних досліджень НАН України. – Львів, 2003. – 16 с.
6. Економічна енциклопедія: У трьох томах. Т. 3 / Редкол.: С.В. Мочерний (відп.ред.) та ін. – К.: Видав. центр “Академія”, 2002. – 952 с.
7. Shultz T. Investment in Human Capital //The American Economic Review. March, 1961, №1
8. Becker G. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis/ Becker G. // N. Y.,1964
9. Беккер Г.С. Человеческое поведение: экономический поход.Избранные труды по экономической теории / Беккер Г.С. – М.: ГУ ВШЭ, 2003 – 672с.

## **ТЕОРЕТИЧНІ ПРОБЛЕМИ ЕКОНОМІКИ ТА УПРАВЛІННЯ**

10. Romer P. Increasing Returns and Long-Run Growth /P.Romer // Journal of Political Economy. - 1986. - Vol. 94. N 5. – pp.1002-1037
11. Romer P. Human Capital and Growth: Theory and Evidence: /P.Romer - NBER - Working Paper. 1989. - № 3173. –51 p.
12. Lucas R. On the Mechanics of Economic Development/R. Lucas // Journal of Monetary Economics. - 1988. - Vol.22.Issue 1. – pp.3-42
13. Dobija D. Pomiar i sprawozdawczość kapitału intelektualnego przedsiębiorstwa/ Dobija D. - Warszawie :Wydawnictwo Wyzszej Szkoły Przedsiębiorczości i Zarządzania im. Leona Kozłmin'skiego w Warszawie – 2004 –246 p.
14. Hermanson R. H. Accounting for Human Assets: Research Monograph / Hermanson R. H. - Georgia State Univ Pr. – 1986. –86 p.
15. Lev B. On the Use of the Economic Concept of HumanCapital in Financial Statements// Lev B., Schwartz A. / The Accounting Review. -1971.- Vol. 46(1). - p. 103-122.
16. Mayo A. The Human Value of the Enterprise / Mayo A. //електронний ресурс - режим доступу [<http://www.qfinance.com>]
17. Ben-Porath Y. The Production of Human Capital and the Life Cycle of Earning/ Ben-Porath Y. //The Journal of Political Economy. – 1967/. - Vol. 75, No. 4, Part 1, - p.352 -365.
18. Machlup F. The Economics of Information and Human Capital( Knowledge; Its Creation, Distribution, and Economics Significance. - Vol. 3.)/ Machlup F. – Princeton: Princeton Univ Pr; 1984. –672 p.
19. Davenport T. Human Capital: what it is and why people invest it/ Davenport T. - Jossey-Bass, - 1999. – 251 p.
20. Цыренова А. Развитие человеческого капитала в условиях трансформации институциональной среды/ Цыренова А. - Улан-Уде: Изд-во ВСГТУ, 2006.-с.188
21. Корчагин Ю.А. Российский человеческий капитал: фактор развития или деградации?: Монография./ Корчагин Ю.А. – Воронеж: ЦИРЭ, 2005. – с.252.
22. Thurow L. Investment in Human Capital/ L. Thurow. – Belmont:Wadsworth Pub. Co., - 1970. –p.145
23. Эренберг Р. Современная экономика труда. Теория и государственная политика / Р. Эренберг, Р.Смит. – М. Изд-во. МГУ, . – 1996 – 800с.
24. Самородова Е. О рынке человеческого капитала и его инфраструктуре/ Е.М. Самородова, Т.В. Рязнцева, А.А. Парушин – електронний ресурс – режим доступу [[http://www.orelgiet.ru/docs/pdf/82\\_10\\_12\\_12.pdf](http://www.orelgiet.ru/docs/pdf/82_10_12_12.pdf)]
25. Артюшина Е.М. Рынок человеческого капитала и его формирование в России: автореф. дис. канд. экон. наук/Артюшина. – ОрелГТУ, - 2006. – 24 с.
26. Ревтюк Є.А. Щодо позиціонування ринку людського капіталу в системі ринкової економіки// Є.А.Ревтюк/ Вісник Хмельницького національного університету – 2013. - №3, том 3. – С.113-117

*Рекомендовано до друку  
доктором екон. наук, професором Петренком В. П.*