

УДК 331.101 (477.87)

**Приймак В.І.** д.е.н., професор, завідувач кафедри інформаційних систем у менеджменті Львівського національного університету ім. Івана Франка (Україна)

**Гинда С.М.** магістрантка Львівського національного університету ім. Івана Франка (Україна)

### **АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УКРАЇНІ**

Розглянуто соціально-економічну сутність категорії людський капітал, його основні складові, значення людського капіталу для економіки, а також проблеми його розвитку в Україні. Зроблено оцінку якості людського капіталу, яка вимірюється рівнем життя, грамотності, освіченості і довголіття населення, стан медичного обслуговування і виробництва ВВП на душу населення. Досліджено, що інвестиції в людський капітал поділяються на три основні групи витрат: освіту, охорону здоров'я, рівень життя. Розглянуто проблему необхідності інвестування у людський капітал як напрямок соціально-економічного розвитку України в сучасних умовах. Доведено, що джерелом вкладень в людський капітал може виступати держава, недержавні фонди та організації, регіони, окремі підприємства, домогосподарства, освітні установи, а також міжнародні фонди. Виявлено вигоди інвесторів від вкладення у людський капітал. Проаналізовано стан, основні проблеми та перспективи розвитку окремих компонент людського капіталу, зокрема освітня, здоров'я, рівень та якість життя в Україні.

**Ключові слова:** людський капітал, індекс розвитку людського капіталу, освіта, охорона здоров'я, рівень життя, інвестиції

Табл. 1, літ. 9.

**Приймак В.І., Гинда С.М.**

### **АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В УКРАИНЕ**

Рассмотрены социально-экономическую сущность категории человеческий капитал, его основные составляющие, значение человеческого капитала для экономики, а также проблемы его развития в Украине. Произведена оценка качества человеческого капитала, которая измеряется уровнем жизни, грамотности, образованности и долголетия населения, состояние медицинского обслуживания и производства ВВП на душу населения. Доказано, что инвестиции в человеческий капитал делятся на три основные группы расходов: образование, здравоохранение, уровень жизни. Рассмотрена проблема необходимости инвестирования в человеческий капитал как направление социально-экономического развития Украины в современных условиях. Доказано, что источником вложений в человеческий капитал может выступать государство, негосударственные фонды и организации, регионы, отдельные предприятия, домохозяйства, образовательные учреждения, а также международные фонды. Виявлено выгоды инвесторов от вложения в человеческий капитал. Проанализировано состояние, основные проблемы и перспективы развития отдельных компонент человеческого капитала, в частности образовательная, здоровье, уровень и качество жизни в Украине.

**Ключевые слова:** человеческий капитал, индекс развития человеческого капитала, образование, здравоохранение, уровень жизни, инвестиции

**Primak V.I., Hynda S.**

### **RECENT PROBLEMS AND PROSPECTS OF DEVELOPMENT OF HUMAN CAPITAL IN UKRAINE**

The socio-economic essence of human capital category, its main component, the value of human capital for the economy and the problems of development in Ukraine. The estimation of the quality of human capital, measured by the standard of living, literacy, education and longevity of the population, the state of health care and of GDP per capita. Investigated that investment in human capital are divided into three main groups of costs: education, health, quality of life. The problem of the need to invest in human capital as the area of social and economic development of Ukraine in modern conditions. It is proved that the source of investment in human capital can serve the state, private foundations and organizations, regions, individual businesses, households, educational institutions, and international funds. Discovered benefit investors from investing in human capital. The condition of the main problems and prospects of the individual components of human capital, including education, health, level and quality of life in Ukraine.

**Key words:** human capital, human capital development index, education, health, quality of life, investment

**Постановка проблеми.** Розвиток світової економіки сьогодні відбувається в складних умовах. Економічна та політична кризи, зменшення обсягів природних ресурсів, техногенні катастрофи, та інші негативні впливи змушують підприємців шукати резерви виробництва, раціонально використовувати матеріальні ресурси та виробничі потужності, застосовувати інновації, та збільшувати частку людської праці у виробленій продукції. Виходячи з цього науковці все більшу увагу приділяють вивченню людського капіталу, його формування, розвитку, відтворення, збереження і реалізації в Україні.

Економічна категорія «людський капітал», яка до сьогоднішнього часу розглядалася лише в теоретичних розробках вчених, в сучасних ринкових умовах перетворюється на основу зростання економіки України та радикальних структурних зрушень, стає головним у формуванні сталого високого рівня конкурентоспроможності.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблеми «людського капіталу» та інвестицій в нього багато уваги приділяли такі науковці як Г.Беккер, Д.Белл, Л.Едвісон, М.Кастельс, М.Мелоун, І.Росс, Т.Стюарт та багато інших. У працях вітчизняних економістів питання про людський капітал розглянуті у працях В.Близнюка, О.Бородіної, Л.Албанкіна, О.Амосова, Д.Богині, В.Врублевського, О.Головінова, М.Долішнього, Г.Задорожного, О.Кендохова, С.Климка, А.Колота, Н.Лук'яненка, Ж.Поплавської, В.Поплавського, А.Чухно, І.Чекан та багато інших. Людський капітал в контексті національної економіки започатковано в дослідженнях Л.Лісогора, О.Грішної, В.Євсєєва, С.Вовканича, Л.Семів, М.Пітюлича, У.Садової, В.Приймака, О.Стефнишин.

Разом з тим, наукові дослідження в повній мірі не охопили ідеї теорії людського капіталу як економічної категорії, яка дасть змогу приділяти більше уваги зростаючому значенню інтелектуальної діяльності, підвищувати рівень інформатизації суспільства, формувати конкурентоспроможну систему освіти, а також інвестування, проблем та перспектив розвитку людського капіталу в Україні, що стало предметом даного дослідження.

**Постановка завдання.** Мета статті полягає у дослідженні поняття людського капіталу, особливості інвестицій в людський капітал, а також проблемах та перспективах його розвитку в Україні.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** У сучасному суспільстві людський капітал стає основою багатства. Саме він визначає конкурентоспроможність економічних систем, виступає ключовим ресурсом їх розвитку. Здатність економіки створювати і ефективно використовувати людські ресурси все в більшій мірі визначає економічну силу нації, її добробут [1, с.142].

Людський капітал можна визначати як сформований або розвинений у результаті інвестицій і накопичений людьми певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій та інших продуктивних якостей, що цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері економічної діяльності, сприяє зростанню продуктивності праці й завдяки цьому впливає на зростання доходів його власника [2, с.101].

Поняття людський капітал ввійшло в науку на початку 60-х років ХХ ст. в західній економічній літературі. Людський капітал визнаний найціннішим ресурсом, оскільки дозволяє дослідити такі проблеми, як людський розвиток, економічне зростання, розподіл доходів, роль і значення освіти та професійної підготовки в суспільному відтворенні, вікова динаміка заробітків, мотивація тощо.

Основоположниками сучасної теорії людського капіталу вважаються Нобелівські лауреати Г. Беккер і Т. Шульц. Методологія їхніх досліджень відрізняється тим, що різноманітні аспекти людського життя, раніше були предметом вивчення інших дисциплін, досліджуються із застосуванням суто економічних понять, таких як рідкість, ціна, альтернативні витрати і т.п. У своїй праці «Людський капітал» Г.Беккер дав визначення людського капіталу та виділив два його типи: специфічний – містить складові, що корисні одному працедавцю; загальний – містить складові корисні всім працедавцям. [3, с.50].

Людський капітал в широкому визначенні - це інтенсивний продуктивний фактор розвитку економіки, суспільства і сім'ї, що включає освічену частину трудових ресурсів, знання, інструментарій інтелектуального і управлінської праці, середовище проживання і трудової діяльності. Людський капітал є необхідною умовою для підтримки конкурентоспроможності економіки країни і держави на світових ринках в умовах глобалізації, а також найважливішою характеристикою діяльності органів законодавчої та виконавчої влади в країні. Основними складовими людського капіталу на думку багатьох науковців є: різні продуктивні здібності, знання, стан здоров'я, доступ до інформації, професійна мобільність, потреби, мотивація.

Для оцінки якості людського капіталу вимірюється рівень життя, грамотності, освіченості і довголіття населення, стан медичного обслуговування і виробництва ВВП на душу населення. Ці показники враховуються при розрахунку Індексу розвитку людського капіталу (ІРЛК). У 1990 році Проект розвитку Організації Об'єднаних Націй опублікував першу доповідь з оцінкою економічного і соціального прогресу країн світу, в якому було сформульовано поняття людського розвитку: «Розвиток людини є процесом розширення спектра вибору. Найбільш важливі елементи вибору - жити довгим і здоровим життям, отримати освіту і мати гідний рівень життя. Додаткові елементи вибору включають в

себе політичну свободу, гарантовані права людини і самоповагу» [4]. Дана система поглядів орієнтована на підвищення якості життя людини, розширення і вдосконалення його можливостей у всіх областях.

Загалом Індекс розраховується на базі трьох головних вимірів рівня розвитку тієї чи іншої країни: довге та здорове життя; доступ до якісної освіти; гідний рівень життя. Згідно із даними ООН, Індекс людського розвитку України з 78 знизився на 83 місце серед 187 країн світу. Негативними показниками для України є такі показники, як тривалість та рівень життя, а позитивним рівень освіти.

Якщо врахувати ці три показники, то загальний Індекс людського життя для України за 2013 рік становив 0,734 пункти, що лише на 4% вище, ніж Україна мала у 1990 році. При цьому валовий національний дохід на душу населення за цей самий час зменшився на 24,2%. Крім того, від 1980 до 2013 року очікувана тривалість життя при народженні в Україні зменшилася на 0,8 року, а середня тривалість навчання зросла на 3,9 року. Разом із тим, український індекс є меншим за середнє значення цього показника для країн із високим рівнем людського розвитку (0,735), а також і середнього для країн Європи та Центральної Азії (0,738). Загальне середнє значення Індeksu у світі - 0,702 [4].

Основною проблемою є розширення зони деградації людського капіталу. Це поняття означає багатшаровий соціальний феномен, складаний з цілого ряду взаємопов'язаних процесів, одним з найважливіших в яких є депопуляція і, насамперед, скорочення чисельності населення в працездатному віці. Тривалість життя в Україні з 2000 по 2013рр. подана у табл. 1. В економічно розвинених країнах ці показники вищі у чоловіків на 8-13 років, у жінок на 5-8 років. Тривалість життя в Україні досить низьке і це свідчить про те, що при падінні народжуваності знижується питома вага молоді та зростає відсоткова частка пенсіонерів у загальній чисельності населення. В цілому демографічну ситуацію в республіці на сьогоднішній день можна оцінити як кризову.

Таблиця 1

Тривалість життя в Україні [5]

роки	2000	2004	2008	2013
чоловіки	62,3	62,0	62,2	66,3
жінки	72,6	73,6	74,2	76,2

Чисельність наявного населення в Україні на 1 грудня 2013 р., за оцінкою, становила 45439,8 тис. осіб. З початку року чисельність населення зменшилася на 113,2 тис. осіб. Рівень народжуваності зменшився з 11,5 до 11,1 народжених у розрахунку на 1000 наявного населення, а смертність залишилася на рівні відповідного періоду минулого року – 14,5%. Водночас, зберігається тенденція до зменшення рівня смертності дітей у віці до 1 року: з 8,6 померлих на 1000 народжених у січні–листопаді 2012 р. до 7,9 у січні–листопаді 2013 р. [5].

Стан сучасної освіти задає розвиток в Україні на багато років вперед. На сьогоднішній день державна політика така, що навчання у вищих навчальних закладах стає платним і можливість вступити до університету, особливо учням із сільських шкіл, зменшується з року в рік.

В Україні не ведеться статистика щодо приватного фінансування вищої освіти, його можна поррахувати лише приблизно Державний комітет статистики надає дані щодо загальної кількості студентів, які навчаються за кошти фізичних і юридичних осіб у вишах I–II і III–IV рівнів акредитації. Дані про вартість навчання надають самі виші. Приблизна оцінка приватного фінансування складає 0,7 % ВВП. З урахуванням державного фінансування в розмірі 2 % ВВП, загальний обсяг фінансування досягає 2,7 % ВВП. Частка приватних витрат, таким чином, в Україні становить 25 % від усього обсягу фінансування.

Для підвищення якості освіти необхідно: Законом України «Про освіту» передбачити фінансування всієї освіти у розмірі 10 % від ВВП, надати більшої фінансової автономії та контроль над витратами вишам; замінити модель фінансування вишів (модель проектного фінансування) на більш прозору – модель на основі формули, де, крім таких показників, як кількість студентів, варто враховувати й показник результативності роботи вишу; збільшити частку фінансування науково-дослідної діяльності; стимулювати та розвивати відносини між бізнесом та вищими навчальними закладами і бізнес може фінансувати дослідження і освітні програми; популяризувати серед випускників та викладачів вишів написання кандидатських і докторських дисертацій англійською мовою та стимулювати наукові дослідження і публікації не лише для захисту дисертацій, але й для викладацької роботи [6].

Рівень безробіття (за методологією МОП) серед економічно активного населення віком 15–70 років становив 7,0%, а працездатного віку – 7,6%. (за 9 місяців 2012 р., 7,4% та 8,0% відповідно). Як і у відповідному періоді 2012 р. рівень зареєстрованого безробіття в цілому по країні становив 1,8% населення працездатного віку. Наявний дохід, який може бути використаний населенням на придбання товарів та послуг, у III кварталі 2013 р. порівняно з відповідним періодом 2012 р. збільшився на 1,6% і склав 303,6 млрд. грн. Реальний наявний дохід у III кварталі 2013 року, визначений з урахуванням цінового фактору, збільшився на 1,9% відносно відповідного періоду 2012 р. Середньомісячна номінальна заробітна плата штатного працівника за 2013 р. становила 3265 грн., що у 2,7 раза вище рівня

мінімальної заробітної плати. Порівняно з 2012 р. заробітна плата збільшилась на 7,9%. Загальна сума заборгованості з виплати заробітної плати на 1 січня 2014 р. становила 808,2 млн. грн., що на 9,6% менше, ніж на початок 2013 р. Зменшення загального обсягу несплаченої заробітної плати відбулося на всіх видах підприємств [5].

Для відтворення людського капіталу необхідні значні витрати і різні види ресурсів як з боку індивіда, так і з боку суспільства (державних установ, приватних фірм, сім'я і т. д.). Підкреслюючи схожість таких витрат з вкладеннями інших видів капіталу, економісти ставляться до них як до інвестицій в людський капітал. Джерелами таких інвестицій є витрати роботодавців, бюджетні витрати держави, індивідуальні витрати громадян.

Інвестування в людський капітал припускає переслідування для інвестора якихось вигод, як для себе безпосередньо, так і для третіх осіб. Так, для працівника - це підвищення рівня доходів, більше задоволення від роботи, поліпшення умов праці, зростання самоповаги, поліпшення якості життя. Для роботодавця - це підвищення продуктивності, скорочення втрат робочого часу і зростання ефективності виробництва, що в кінцевому підсумку сприяє підвищенню конкурентоспроможності фірми. Для держави - це підвищення добробуту громадян, зростання валового доходу, підвищення економічної активності громадян.

Здійснення інвестицій - дуже важливий процес у відтворенні людського капіталу, в якому він виступає або об'єктом, або суб'єктом, або результатом впливу. Таким чином, інвестиції лише створюють основу для виробництва людського капіталу в системі освіти, охорони здоров'я, підвищення кваліфікації, економічної мотивації, географічної мобільності і т.д. Їх зміст не просто вкладення коштів, а ще й реальна, усвідомлена і цілеспрямована діяльність інвестора. При цьому важливу роль у створенні людського капіталу відіграють витрати праці і зусиль з саморозвитку та самовдосконалення. Зроблені витрати неминуче включаються в суспільні витрати у всьому відтворювальному процесі.

Структура вкладень в людський капітал включає в себе наступні види інвестицій:

- 1) освіта, підготовка на виробництві;
- 2) охорону здоров'я;
- 3) мотивація;
- 4) пошук інформації та міграція;
- 5) фундаментальні наукові розробки;
- 6) екологія та здоровий спосіб життя;
- 7) культура та дозвілля.

Освіта і підготовка на виробництві підвищують рівень знань людини, а отже, збільшують обсяг і якість людського капіталу. Інвестиції в освіту по змістовному ознакою зазвичай поділяють на формальні і неформальні. Формальні інвестиції - це отримання середньої, спеціальної та вищої освіти, а також отримання другої освіти, професійна підготовка на виробництві, різні курси, навчання в магістратурі, аспірантурі, докторантурі та ін. Неформальні - це самоосвіта індивіда; до цього виду відносяться читання розвиваючої літератури, вдосконалення в різних видах мистецтва. При підвищенні рівня освіти ефективність праці працівника підвищується або за допомогою збільшення продуктивності праці, або за допомогою отримання знань, які роблять працівника здатним здійснювати таку трудову діяльність, результати якої становлять велику цінність.

З усіх видів інвестицій, поряд з освітою, найбільш важливими є вкладення в здоров'я людини. Адже охорона здоров'я дійсно продовжує життя людини, а отже, і час функціонування людського капіталу. Результати досліджень свідчать про те, що здоров'я людини лише на 8-10% залежить від охорони здоров'я, ще на 20% - від екологічних умов, ще 20% визначаються генетичними факторами і на 50% здоров'я людини залежить від способу життя самої людини (раціональний добовий режим, застосування різних методів якнайшвидшого відновлення і стимуляції працездатності, гігієна раціонального харчування, позбавлення від шкідливих звичок і зайвої ваги, формування красивої фігури, профілактика і ліквідація стресів, застосування різних комплексів фізичних вправ, традиційні і незвичайні методи загартовування, різні види масажу і т. д.) [7].

До основних факторів деградації людського капіталу, що безпосередньо впливає на стан здоров'я населення в Україні, відносять: погіршення здоров'я населення, саморуйнівну поведінку (алкоголізм, куріння, наркоманія), скорочення споживання медичних послуг внаслідок зростання кількості платних послуг та зниження якості безкоштовного медичного обслуговування, погіршення соціальних умов життя.

Поряд зі здатністю до роботи (здоров'ям і кваліфікацією) структура людського капіталу будь-якого працівника передбачає і наявність бажання до роботи. У зв'язку з цим як компонент інвестицій у людський капітал необхідно розглядати і витрати, пов'язані з мотивацією працівника до підвищення якості своєї праці. Результати зарубіжних досліджень свідчать про зростання важливості внутрішніх стимулів (можливість самореалізації, задоволеність справою, якою займається працівник, відчуття власного успіху і т. д.) В порівнянні із зовнішніми, особливо для висококваліфікованого персоналу. У

цьому зв'язку значна частина роботи з персоналом в компаніях сьогодні заснована на непрямому впливі на внутрішні стимули (проектування робочих місць, можливість навчання, а також участь у прийнятті рішень і соціальне середовище на робочому місці).

Міграція і пошук інформації сприяють переміщенню робочої сили в райони і галузі, де праця краще оплачується.

До інвестицій в людський капітал варто відносити і витрати на фундаментальні наукові розробки. На підставі яких потім формуються нові технології виробництва і способи споживання. В інформаційному суспільстві наука перетворюється на своєрідний генератор «людського капіталу».

На процес відтворення людського капіталу впливає культура, що зосереджує досвід поколінь, зберігає знання, вміння, навички, формується і розвивається на основі відносин між людьми і трудових зусиль. Культурний рівень громадян в значній мірі визначає економічні досягнення суспільства, його соціально-політичну, ідеологічну, освітню та духовно-моральну структуру.

Щодо джерел інвестицій у людський капітал, то вкладення можуть здійснювати держава (уряд), недержавні суспільні фонди й організації, міжнародні фонди й організації, регіони, освітні заклади, підприємства, сім'ї та окремі громадяни.

У наш час держава застосовує і стимули, і примусові заходи, спрямовані на примноження людського капіталу нації. До примусових належать обов'язкова для всіх формальна шкільна освіта в установленому обсязі, обов'язкові медичні профілактичні заходи (наприклад, щеплення) тощо. Основними є заходи, що стимулюють. Уряд використовує два дійові способи для стимулювання приватних інвестицій у людський капітал, причому цей вплив здійснюється за допомогою економічних ринкових заходів. По-перше, через систему податків і субсидій держава впливає на доходи тих, хто здійснює такі інвестиції. По-друге, уряд може регулювати ціни на інвестиції в людський капітал, регулюючи ціни використовуваних для цього ресурсів. Особливо велика роль держави у двох найважливіших сферах формування людського капіталу - в освіті та охороні здоров'я [1].

Дедалі більше у створенні активів людського капіталу зростає роль окремих підприємств. Часто вони стають найефективнішими виробниками цього капіталу, оскільки здійснюють підготовку персоналу відповідно до поточних і перспективних потреб виробництва, а також мають достовірну інформацію про перспективні напрями капіталовкладень у навчання та професійну підготовку. Однак, підприємствам притаманний прагматичний підхід: вони роблять інвестиції в людський капітал лише доти, доки вони приносять економічну віддачу. Моральні зиски, інтегрований соціальний ефект від цих інвестицій є в основному суспільним благом, у розвитку якого зацікавлена держава, а не конкретне підприємство. Саме тому в цивілізованому світі держава економічними методами заохочує підприємства до інвестування в людський капітал [8].

Інвестуючи у своїх працівників, підприємства підвищують продуктивність праці, скорочують витрати робочого часу, зміцнюють свою конкурентоспроможність. Кошти вкладаються в організацію професійної підготовки та підвищення кваліфікації, на профілактичні заходи для зміцнення здоров'я працівників, у цілому - на підвищення якості трудового життя. Науково-технічний прогрес потребує значних витрат, пов'язаних з оновленням знань.

**Висновки та пропозиції.** Отже, людина це основна складова будь-якої виробничої діяльності в науково-інформаційних технологіях. За оцінками вчених, людський капітал є основним чинником зростання продуктивності праці, і вплив цього чинника постійно зростає. І зараз пріоритетного стратегічного значення для України набувають інвестиції в людину, її творчий, науковий, інтелектуальний та інноваційний потенціали - адресні та програмно-цільові функціональні інвестиції.

Україні потрібно створити ефективну, дійову систему внутрішнього інвестування, наприклад, за рахунок заснування суспільних фондів розвитку [9, с. 268], які в перспективі мають трансформуватися в потужні інвестиційні інститути, та залучення заощаджень громадян. А також, доцільно запровадити такі заходи щодо розвитку людського капіталу: передбачити поступове приведення рівня фінансування людського розвитку (витрат на освіту та охорону здоров'я) до рівня групи країн з високим рівнем розвитку людського капіталу; розробити цільову програму стимулювання самозайнятості та мікропідприємництва; активізація творчого потенціалу людей, розвиток висококваліфікованої робочої сили.

Отже, людський капітал в ринкових умовах виступає основним чинником зростання економіки України, радикальних структурних зрушень та сталого високого рівня конкурентоспроможності, оскільки він формується завдяки інвестиціям і накопичується людиною для зростання продуктивності праці та ефективності виробництва. Інвестиції в людський капітал вигідні і для людини і для суспільства адже вони забезпечують зростання продуктивності праці, ефективності виробництва та поступовий ефект економічного зростання України. Саме тому ці аспекти потребують подальшого наукового дослідження в майбутньому та пошуку найбільш актуальних рішень.

#### СПИСОК ДЖЕРЕЛ

1. Ляш О.І. Оцінка розвитку людського капіталу України//Економіка і регіон.-2008.-№3(18).-с.141-145.
2. Грیشнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносин: Підручник. - К.: Знання, 2004. - 535 с.
3. Беккер Г.С. Человеческое поведение. Экономический подход. Избранные труды по экономической теории. Пер. с англ. Ред. Послесловия Р.И.Капелюшников, предисловия М.И.Левин. / Г.С.Беккер – М.: ГУВШЭ, 2003. – 614с.
4. [http://www.bbc.co.uk/ukrainian/business/2014/07/140724\\_human\\_development\\_index\\_az](http://www.bbc.co.uk/ukrainian/business/2014/07/140724_human_development_index_az)
5. <http://www.visti.tv/new.aspx?newsid=19968>
6. <http://liberal.in.ua/tochka-zoru/vikladennya-dopovidf-case-ukraïna-finansuvannya-sistemi-vischoï-osviti-svitova-praktika>
7. Лаптев А. П. Здоровье — фундамент деловых успехов // Управление персоналом. 1997. № 10. С. 89—90.
8. Долішній М.І., Злупко С.М. Соціально-трудова потенціал: теорія і практика. Ч.І. - К.: Наукова думка, 1994. - 263 с.
9. Інноваційна стратегія українських реформ / А. С. Гальчинський, В. М. Геєць, А. К. Кінах, В. П. Семиноженко. - Знання України, 2002. – 336 с.