

УДК 331.5

Ольга ШАПОВАЛОВА

СУЧАСНИЙ СТАН РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УКРАЇНІ

Резюме. Розглянуто питання пошуку нових напрямків розвитку конкурентоспроможності персоналу підприємств через його професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації та формування стратегії управління ним. Акцентовано увагу на тому, що відродження України є неможливим без нового погляду на освіту, яка підлягає модернізації й приведення її у відповідність з реаліями сучасності. Значний інтерес становлять розглянуті в статті аспекти сучасного стану професійної підготовки та перепідготовки висококваліфікованих кадрів в Україні.

The summary. The question of finding new directions for staff development competitiveness of enterprises, through its professional training, skills, strategy and its management. The attention that the revival of Ukraine is impossible without a new vision of education that is subject to modernize and bring it into line with modern realities. Considerable interest is considered in the paper aspects of the current state of training and training of qualified staff in Ukraine.

Ключові слова: людський капітал, конкурентоспроможність персоналу, безперервна фахова освіта, підвищення кваліфікації, підготовка та перепідготовка фахівців.

Постановка проблеми. Формування ринкових відносин, становлення в Україні демократичної держави зумовлюють зміну цільових настанов освіти та професійної підготовки як соціальної системи та елемента інфраструктури ринку праці: не забезпечення потреб держави спеціалістами різних професій і рівнів кваліфікації, а задоволення різноманітних освітніх потреб особистості заради її розвитку і самореалізації, а також для забезпечення її конкурентоспроможності на ринку праці. За останні роки система освіти та професійної підготовки України стала структурно складнішою порівняно з радянськими часами. Зміни відбулися в напрямі наближення структури освітніх і освітньо-кваліфікаційних рівнів до світових стандартів, проте поки що маємо фактично композицію з колишньої радянської і західної структур освіти. Нова структура освіти та професійної підготовки в Україні поки що не набула тієї чіткості, яку вона мала раніше. Необхідність постійної виробничо-кваліфікаційної перепідготовки працівників підприємств спричинила створення в розвинених країнах системи безперервної внутріфірмової освіти персоналу. Хоча слід визнати, що, незважаючи на велетенські втрати останніх років, і в Україні навчання на підприємствах залишається масовим і дуже важливим видом підготовки робочої сили. Необхідно мати на увазі, що постійне навчання та підвищення кваліфікації запобігають моральному зносу людського капіталу. Тому стає необхідним упровадження безперервної освіти та стимулювання самоосвіти на сучасних підприємствах країни.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання розвитку людського капіталу в Україні є об'єктом досліджень вітчизняних економістів і науковців. Насамперед слід зазначити таких авторів опублікованих праць: Грішнову О.А., Верхоглядову Н.І., Шило К.М., Кір'ян Т.М., Каленюк І.С., Шаульську Л.В., Лібанову Е.М., Долішнього М.І. та ін. Однак зазначені дослідження спрямовані переважно на аналіз і вивчення окремих аспектів формування та використання людського капіталу. Недостатня увага приділяється пошуку напрямків модернізації професійної освіти та, як наслідок, підвищенню якості підготовки й перепідготовки фахівців.

Метою статті є аналіз сучасного стану розвитку людського капіталу в Україні по регіонах і за видами економічної й промислової діяльності, а також визначення нових напрямків розвитку конкурентоспроможності персоналу підприємств.

Отримані результати дослідження. Освіта й професійна підготовка є фундаментом людського розвитку і прогресу суспільства. Вони також виступають гарантом індивідуального розвитку, плекають інтелектуальний, духовний та виробничий потенціали суспільства. Розвиток України як держави, структурні перетворення на мікро- і макроекономічному рівнях мають гармонічно поєднуватися з реформою української освіти та професійної підготовки для

того, щоб задовольнити потреби і прагнення людей, особливо молоді, встановити нову систему цінностей, відповідати запитам людства щодо змін у сфері роботи як у громадському, так і приватному секторах [4, с. 85].

Статистична база для оцінювання інвестицій у людський капітал в Україні є недосконалою. Вітчизняна статистика характеризується вкрай обмеженим переліком показників, які дають змогу проілюструвати динаміку розвитку та характеризують витрати держави, домогосподарств, підприємств у формування людського капіталу та його розвиток. В офіційних статистичних збірниках відсутні повні дані щодо державних та приватних витрат на загальну та професійну освіту і науку, охорону здоров'я, культурний розвиток як на національному, так і регіональному рівнях, відсутні витрати підприємств і галузей на розвиток персоналу та соціальний розвиток. На основі існуючої статистичної інформації практично неможливо оцінити всі витрати країни, які спрямовуються на формування людського капіталу.

На основі статистичної інформації за 2006–2010 рр. ми визначили кількість працівників, які були підготовлені або підвищували кваліфікацію в цілому по Україні (таблиці 1).

Таблиця 1

Кількість працівників, які були підготовлені або підвищували кваліфікацію в цілому по Україні (2006–2010 рр.)

	2006	2007	2008	2009	2010
Підвищили кваліфікацію, тис. осіб	994,5	1071,2	1022,7	890,4	943,9
Були навчені новим професіям, тис. осіб	302,6	310,6	290,1	209,3	216,5

Відсутність статистичних даних щодо рівня витрат підприємств на професійне навчання найманих працівників у 2006–2010 роках не дала можливості визначити обсяг інвестицій в людський капітал для даного періоду. Однак дані, наведені в таблиці, свідчать про те, що в 2006–2007 роках спостерігалось постійне зростання кількості працівників, які підвищили свою кваліфікацію та були навчені новим професіям, тобто очевидним є збільшення обсягу інвестицій в людський капітал. Починаючи з 2008 року, бачимо тенденцію різкого скорочення кількості працівників, які підвищили свою кваліфікацію та/або були навчені новим професіям. Ця ж тенденція зберігається і в 2009 році. Отже, можемо казати про зменшення обсягу інвестування в людський розвиток. У 2010 році спостерігаємо збільшення чисельності працівників, в яких були вкладені інвестиції для підняття рівня їх професіоналізму. Ці зміни можна пояснити кризовими явищами 2008–2009 років. Однак дані за 2010 рік дають змогу казати про поступовий вихід економіки країни з кризи.

Дані за 2006–2010 рр. щодо кількості працівників, які були підготовлені або підвищували кваліфікацію (по регіонах), дають змогу побачити динаміку цих показників по роках (рис. 1, 2).

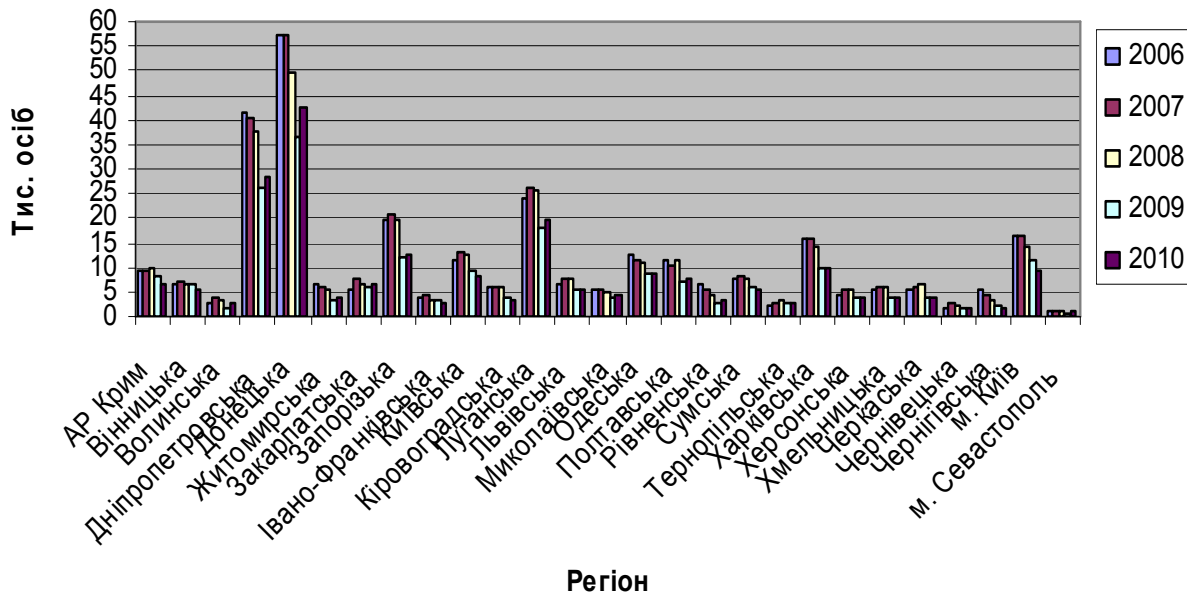


Рисунок 1. Динаміка підготовки кадрів за регіонами (2006–2010 рр.) [8, 9, 10, 11, 12]

Побудований на основі статистичних даних графік наочно ілюструє, що показники кількості осіб, які були навчені новим професіям по регіонах України суттєво відрізняються та мають різноманітну динаміку. Стабільне зростання спостерігаємо в період 2006–2007 рр., що свідчить про незначне зростання інвестицій у людський капітал. У 2008 році спостерігається незначне зменшення, а ось у 2009 році – різке скорочення кількості навчених новим професіям робітників, що свідчить про стрімке скорочення інвестиції в людський капітал як з боку держави, так і з боку приватних підприємців. У 2010 році бачимо неоднорідну і нестабільну ситуацію по країні: в одних регіонах кількість осіб, які були навчені новим професіям, збільшилась, в деяких – зменшилась, а ще інших – залишилася майже на рівні показників 2009 року. На нашу думку, пояснити таку ситуацію можна нестабільністю економіки країни після кризи 2008–2009 рр.

Найбільша кількість підготовлених кадрів за період з 2006–2010 рр. у Дніпропетровській, Донецькій, Запорізькій, Луганській, Харківській, Одеській областях і місті Києві, що свідчить про більші витрати на підготовку найманих працівників. Дуже мала кількість працівників, які були навчені новим професіям, у Волинській, Івано-Франківській, Тернопільській, Чернівецькій областях. Отже, в даних регіонах низьким є рівень інвестицій підприємств у людський капітал. Невелика кількість працівників була навчена в АР Крим, Вінницькій, Житомирській, Закарпатській, Кіровоградській, Львівській, Сумській, Херсонській, Хмельницькій, Черкаській та Чернігівській областях.

Якщо порівнювати останні 2009 і 2010 роки, то у більшості областей кількість осіб, які були навчені новим професіям, зростає, отже, й інвестиції держави та підприємств у людський капітал зростають. Найвищі темпи зростання були у Дніпропетровській, Донецькій, Запорізькій і Луганській областях.

Однак у п'ятих регіонах даний показник, а, отже, і рівень інвестицій на одного зайнятого скоротився порівняно із попереднім роком. Це стосується АР Крим, Вінницької, Київської, Івано-Франківської областей та м. Києва.

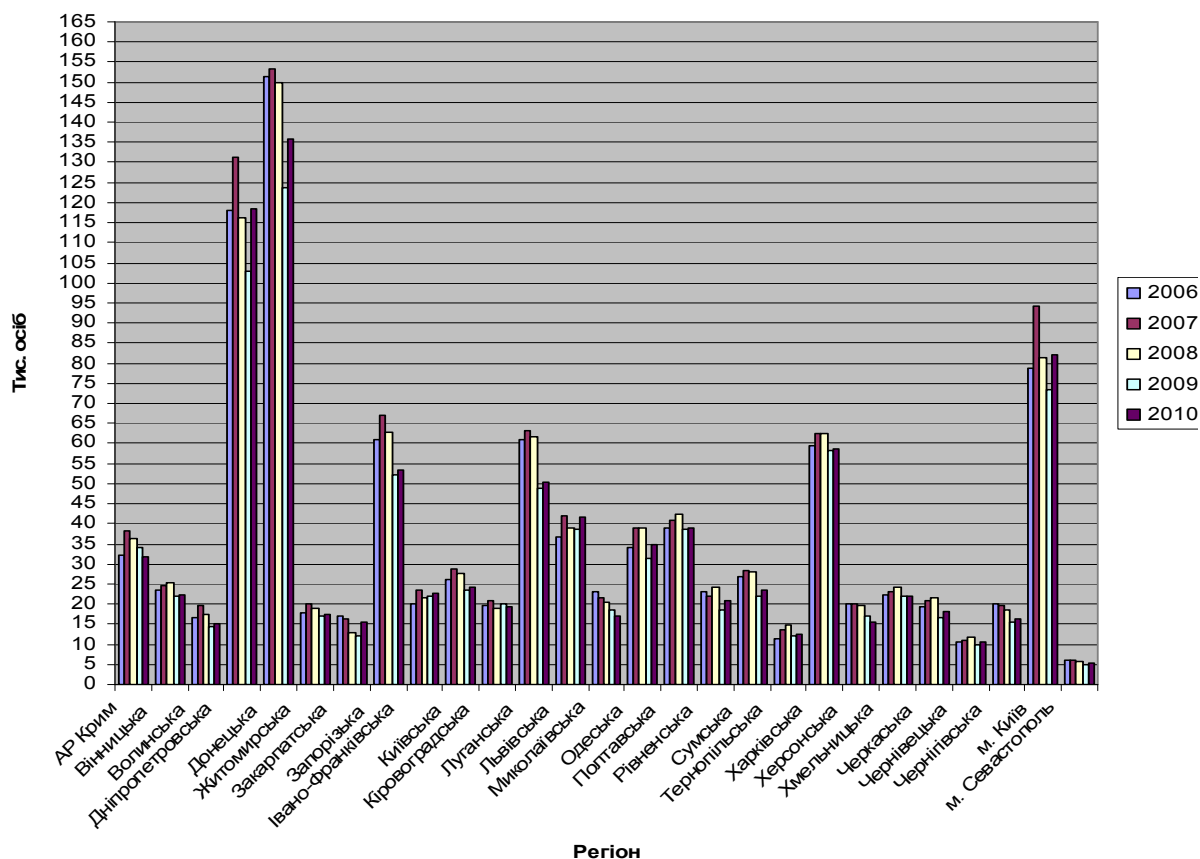


Рисунок 2. Динаміка підвищення кваліфікації кадрів за регіонами (2006–2010 рр.) [8, 9, 10, 11, 12]

Щодо показників кількості осіб, які підвищили свою кваліфікацію в регіонах України, то можна констатувати, що вони також суттєво різняться між собою. В 2007 році, у порівнянні з 2006 роком, бачимо різке зростання кількості кадрів, які підвищили свою кваліфікацію, і це, в свою чергу, свідчить про значне зростання інвестицій у людський капітал. У 2008–2009 рр. спостерігається різке скорочення кількості робітників, які підвищили свій кваліфікаційний рівень, що свідчить про стрімке скорочення інвестиції в людський капітал з боку держави і з боку приватних підприємців. На нашу думку, пояснити таку ситуацію можна нестабільністю економіки країни в період кризових явищ 2008–2009 рр. У 2010 році бачимо стабільне зростання кількості робітників, які підвищували кваліфікацію, майже по всіх регіонах країни.

За період з 2006–2010 рр. найбільша кількість осіб, які підвищили кваліфікацію, в Дніпропетровській, Донецькій, Запорізькій, Луганській, Львівській, Харківській, Одеській, Полтавській областях і м. Києві, що свідчить про вищі витрати на підвищення кваліфікації найманих працівників.

Зовсім незначна кількість працівників, які пройшли курси підвищення кваліфікації, у Волинській, Закарпатській, Тернопільській та Чернівецькій областях. Отже, в даних регіонах дуже низьким є рівень інвестицій підприємств у людський капітал. Порівняно невелика кількість працівників підвищили кваліфікацію в АР Крим, Вінницькій, Івано-Франківській, Київській, Житомирській, Кіровоградській, Сумській, Херсонській, Хмельницькій, Одеській, Черкаській та Чернігівській областях.

При порівнянні останніх двох років стає очевидним, що у більшості областей кількість працівників, які підвищили свій кваліфікаційний рівень, зростає, а, отже, й інвестиції держави

та приватних підприємств у людський капітал зростають. Найвищі темпи зростання спостерігаємо у Дніпропетровській, Донецькій, Запорізькій, Луганській, Харківській областях та м. Києві. Слід сказати про те, що в деяких регіонах даний показник, а, отже, рівень інвестицій на одного зайнятого скоротився порівняно із попереднім роком, а саме: в АР Крим, Кіровоградській, Миколаївській та Херсонській областях.

Можемо констатувати, що регіони України суттєво відрізняються за обсягом внутрірегіональних інвестицій у людський потенціал і людський капітал. Однак навіть у тих регіонах, які мають найвищі значення інвестицій на душу населення, їх розмір недостатній для забезпечення динамічного людського розвитку та формування людського капіталу.

На сьогодні актуальнішим для України стає питання пошуку нових напрямків розвитку конкурентоспроможності персоналу підприємств через його професійну підготовку, перепідготовку й підвищення кваліфікації та формування стратегії управління ним. Основною причиною цього є те, що персонал являє собою особливий вид ресурсів, які відіграють значну роль у системі ресурсного забезпечення діяльності будь-якого підприємства, а, отже, є об'єктивною умовою розвитку підприємств шляхом забезпечення додаткових конкурентних переваг [3, с. 63].

Важливість освіти для реалізації людського капіталу на ринку праці та забезпечення гідного рівня життя можна підтвердити хоча б тим, що з кожним роком зменшується попит на робочу силу на місцях, що не потребують професійної підготовки. Якщо на 01.01.2007 року кількість таких вакантних місць становила 24,2 тис., то на 01.01.2009 року ця цифра скоротилася до 13,6 тис., отже, попит скоротився майже удвічі [13, с. 95].

Однак слід відзначити, що на обсяги професійного навчання впливає значна диференціація цього виду навчання в розрізі окремих видів економічної та промислової діяльності. Причому, якщо експортозалежні галузі мають сталу динаміку зростання обсягів професійного навчання, то відносно будівництва і транспорту, а також сервісних галузей можна сказати, що темпи їх зростання визначаються на фоні як повної руйнації у попередні роки власне виробництва цих сфер або практичної їх нерозвиненості, так і самої системи професійного навчання. Слід також зазначити, що в більшості видів діяльності, які визначають науково-технічний прогрес або працюють на забезпечення внутрішнього ринку, відбувається подальша стагнація професійного навчання персоналу на підприємствах [5, с. 388].

Тепер детальніше розглянемо динаміку й тенденції розвитку професійного навчання персоналу підприємств у 2006–2010 рр. за видами економічної та промислової діяльності (табл. 2, 3).

Таблиця 2

Обсяги зростання/зменшення підготовки кадрів за видами економічної та промислової діяльності у 2006–2010 рр.*

Види економічної діяльності	2006		2007		2008		2009		2010	
	Усього, тис. осіб	У % до облікової кількості штатних працівників	Усього, тис. осіб	У % до облікової кількості штатних працівників	Усього, тис. осіб	У % до облікової кількості штатних працівників	Усього, тис. осіб	У % до облікової кількості штатних працівників	Усього, тис. осіб	У % до облікової кількості штатних працівників
Усього	302,6	2,6	310,6	2,7	290,1	2,6	209,3	1,9	216,5	2,0
Сільське	7,8	1,0	8,0	1,2	8,3	1,4	7,1	1,2	3,0	0,6

господарство										
Лісове господарство	3,7	4,1	3,4	4,0	2,4	3,1	1,4	1,9	1,7	2,6
Рибальство, рибництво	0,3	2,0	0,2	1,5	0,1	1,1	0,1	1,1	0,0	0,6
Добувна та переробна промисловість	211,5	6,3	217,5	6,5	202,7	6,6	147,3	5,2	155,9	5,4
Будівництво	18,4	3,8	18,2	3,6	14,0	3,2	7,5	2,1	7,4	2,1
Торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів	8,6	1,0	9,2	1,0	9,3	1,0	6,0	0,7	5,8	0,6
Діяльність готелів та ресторанів	0,3	0,4	0,3	0,3	0,5	0,5	0,5	0,6	0,2	0,2
Діяльність транспорту та зв'язку	33,7	3,4	34,4	3,5	36,8	3,7	26,2	2,8	23,0	2,4
Фінансова діяльність	1,5	0,6	1,9	0,6	1,6	0,5	1,6	0,5	1,1	0,4
Державне управління	2,2	0,4	2,8	0,4	2,2	0,3	2,1	0,3	6,3	0,9
Освіта	3,0	0,2	2,4	0,1	2,0	0,1	1,8	0,1	2,3	0,1
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	2,0	0,2	2,1	0,2	1,6	0,1	1,3	0,1	1,2	0,1
Надання комунальних послуг. Культура та спорт	1,1	0,3	1,5	0,4	1,8	0,4	0,8	0,2	1,0	0,3

*Джерело: складено автором на основі [8, с. 89, 91; 9, с. 97, 99; 10, с. 87, 89; 11, с. 91, 93; 12, с. 81, 83].

Дослідження обсягів підготовки кадрів за видами діяльності свідчить, що у період з 2006–2007 рр. зростала кількість осіб, які були навчені новим професіям. Найвищі темпи зростання були в галузі добувної та переробної промисловості, торгівлі, діяльності транспорту та зв'язку, фінансовій діяльності та державному управлінні. Однак є галузі, кількість навчених новим професіям працівників в яких зменшилася. Серед них лісове господарство, будівництво, освіта. З 2008 до 2009 рр. має місце скорочення навчених новим професіям робітників майже в усіх галузях, окрім сільського господарства, торгівлі, діяльності транспорту та зв'язку (порівняння 2006 і 2008 років).

У 2010 році відмічаємо тенденцію повільного зростання кількості робітників, навчених новим професіям. Цей показник зріс у таких галузях, як добувна та переробна промисловість, державне управління, освіта. В сільському господарстві, торгівлі, діяльності готелів і ресторанів, транспорту і зв'язку кількість навчених новим професіям працівників зменшилася.

Таблиця 3

Обсяги зростання/зменшення підвищення кваліфікації кадрів за видами економічної та промислової діяльності у 2006–2010 рр.*

Види	2006	2007	2008	2009	2010
------	------	------	------	------	------

економічної діяльності	Усього, тис. осіб	У % до облікової кількості штатних працівників	Усього, тис. осіб	У % до облікової кількості штатних працівників	Усього, тис. осіб	У % до облікової кількості штатних працівників	Усього, тис. осіб	У % до облікової кількості штатних працівників	Усього, тис. осіб	У % до облікової кількості штатних працівників
Усього	994,5	8,6	1071,2	9,2	1022,7	9,0	890,4	8,3	943,9	8,6
Сільське господарство	12,3	1,5	14,9	2,1	13,9	2,3	13,8	2,4	5,3	1,0
Лісове господарство	2,6	2,8	2,5	2,9	2,4	3,1	2,1	3,0	2,5	3,8
Рибальство, рибництво	0,5	3,8	0,4	3,9	0,4	4,4	0,3	3,3	0,1	1,4
Добувна та переробна промисловість	453,6	13,5	473,6	14,2	431,2	14,0	351,5	12,3	389,9	13,5
Будівництво	22,7	4,8	25,9	5,2	21,6	4,9	14,0	4,0	14,4	4,0
Торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів	13,7	1,7	15,6	1,7	13,9	1,5	10,6	1,2	11,7	1,2
Діяльність готелів та ресторанів	1,3	1,5	1,1	1,2	1,3	1,4	0,9	1,0	1,4	1,3
Діяльність транспорту та зв'язку	99,1	9,9	117,1	11,8	126,5	12,9	110,5	11,8	107,7	11,2
Фінансова діяльність	22,8	8,2	34,6	10,3	29,7	8,6	23,3	7,7	28,5	9,5
Державне управління	66,7	10,9	72,3	11,5	72,0	10,9	54,8	8,1	66,3	9,7
Освіта	149,9	8,8	155,0	9,0	153,7	8,9	156,9	9,0	162,0	9,4
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	116,4	8,8	120,8	9,0	123,6	9,3	120,8	9,0	118,8	8,9
Надання комунальних послуг. Культура та спорт	10,5	2,7	12,1	3,1	9,6	2,4	9,3	2,5	9,8	2,6

*Джерело: складено автором на основі [8, с. 89, 97; 9, с. 97, 105; 10, с. 87, 95; 11, с. 91, 99; 12, с. 81, 89].

Як свідчать наведені вище дані обсягів підвищення кваліфікації кадрів за видами економічної та промислової діяльності, в період з 2006–2007 рр. зростала кількість осіб, які підвищили свій професійний рівень. Збільшення кількості робітників, які відвідували курси підвищення кваліфікації, відмічаємо в галузі сільського господарства, добувної та переробної промисловості, будівництві, діяльності транспорту та зв'язку, фінансовій діяльності, державному управлінні, освіті та охороні здоров'я. У період 2008–2009 рр. спостерігається скорочення кількості працівників, професійний рівень яких був підвищений за рахунок підвищення кваліфікації майже в усіх галузях, окрім діяльності готелів і ресторанів, транспорту й зв'язку, охорони здоров'я (у 2008 році в порівнянні з 2006 роком). В 2010 році відбулося поступове збільшення показників обсягу підвищення кваліфікації кадрів за такими видами економічної та промислової діяльності, як лісове господарство, добувна та переробна промисловість, будівництво, торгівля, діяльність готелів та ресторанів, фінансова діяльність, державне управління, освіта. Зменшення показників відмічаємо в галузі сільського

господарства, діяльності транспорту та зв'язку.

Описані тенденції розвитку професійного навчання персоналу підприємств за видами економічної та промислової діяльності пояснюються тим, що ефективнішою формою професійного навчання є підвищення кваліфікації кадрів, оскільки вона є результатом розвитку й удосконалення технічної складової виробництва. Тому цей вид навчання набуває значного розвитку в тих сферах економічної та промислової діяльності, де має місце систематичне оновлення основних фондів, і тих, котрі згідно зі своєю специфікою повинні періодично здійснювати підвищення кваліфікації [2, с. 254].

Сучасний стан професійної підготовки та перепідготовки висококваліфікованих кадрів в Україні містить такі аспекти:

1. Створення найоптимальнішого конкурентного середовища для підприємств (необхідною для сприяння дії конкурентних механізмів є оцінка стану і напрямів розвитку конкурентоспроможності персоналу підприємств).

2. Подолання інституціональних перешкод, що існують сьогодні на шляху розвитку конкурентних відносин на ринку праці (збільшення конкурентного сектора національного господарства повинно забезпечувати однакові умови конкуренції персоналу).

3. Необхідною є зміна ролі підприємства у забезпеченні конкурентоспроможності власного персоналу (воно має виступати не лише як замовник, але й як учасник створення конкурентоспроможності персоналу – пожвавлення інвестиційної активності підприємств через вкладення коштів у нові технології та обладнання зумовлює потребу в персоналі з новими знаннями, навичками, вміннями, тобто з вищою конкурентоспроможністю).

4. Запровадження перспективних напрямів професійного розвитку персоналу підприємства (необхідним є створення в Україні національної системи кваліфікацій і компетенцій; залучення роботодавців до розроблення інноваційних навчальних планів і програм для вищих навчальних закладів; сприяння підвищенню освітнього, кваліфікаційного та компетентнісного рівня управлінських кадрів малого та середнього бізнесу через проведення тренінгів та реалізацію навчальних програм).

5. Реформування системи підготовки і розвитку найманих працівників на підприємстві, що передусім має отримати державне, а саме законодавче підкріплення з реформуванням існуючої податкової, фінансової, соціальної політики.

Висновки. Проведене дослідження показало, що обсяг інвестицій у людський потенціал та людський капітал в Україні поки що є досить обмеженим. Він не забезпечує формування на необхідному рівні всіх тих якісних рис і людини, і працівника, які необхідні постіндустріальному суспільству, в основі якого лежить економіка знань. Для того, щоб забезпечити високу якість людського потенціалу України та значний обсяг людського капіталу, інвестиції мають бути збільшені в кілька разів. У першу чергу це стосується витрат підприємств та домогосподарств, частка яких у загальних інвестиціях у людський розвиток повинна суттєво зрости. У зв'язку з цим має бути посилена зацікавленість держави, домогосподарств та підприємств у збільшенні інвестицій у людський розвиток.

На сучасному етапі економічним підґрунтям мотивації до збільшення інвестицій у людський потенціал та людський капітал є:

- для держави – забезпечення підвищення конкурентоспроможності економіки України та сталого економічного зростання в умовах глобалізації;
- для домогосподарств – підвищення конкурентоспроможності робочої сили своїх членів та забезпечення високого рівня добробуту для усіх своїх членів;
- для підприємств – підвищення конкурентоспроможності підприємства в умовах відкритої економіки, забезпечення його ефективної діяльності.

Отже, професійний розвиток персоналу є основоположною умовою функціонування підприємства. Особливо гостро дане питання постає в умовах сучасних змін у вимогах до професійних знань на тлі науково-технічного прогресу. Відродження України неможливе без нового погляду на освіту, яку необхідно модернізувати і привести у відповідність з реаліями сучасності з урахуванням її чималих колишніх досягнень. Однак людський капітал в Україні сьогодні використовується неефективно і збільшення інвестицій у створення нового людського капіталу зовсім не обов'язково знаходить відображення у прискоренні темпів економічного зростання. Ці проблеми у сфері освіти пояснюються неадекватною економічною політикою і, перш за все, зневагою до вкладень у людський капітал. Реалізація визначених напрямків розвитку конкурентоспроможності персоналу підприємств забезпечить конкурентоспроможність фахівців і робітників на ринку праці.

Використана література

1. Амоша, О. Проблема низької вартості робочої сили в Україні та шляхи її підвищення [Текст] / О. Амоша, В. Антонюк // Вісник ДІТБ. – 2007. – № 11. – С. 8–13.
2. Антонюк, В.П. Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку: монографія [Текст] / В.П. Антонюк. – Донецьк, 2007. – 348 с.
3. Верхоглядова, Н. Визначення та змістова інтерпретація людського капіталу [Текст] / Н. Верхоглядова // Держава та регіон. – Серія Економіка та підприємництво. – 2007. – № 2. – С. 62–65.
4. Верхоглядова, Н. Людський капітал і показники економічного зростання [Текст] / Н. Верхоглядова // Економіка та держава. – 2007. – № 1. – С. 84–86.
5. Кір'ян, Т.М. Мотивація людського капіталу до продуктивної праці: наукове видання [Текст] / Т.М. Кір'ян. – К.: НДІ праці і зайнятості населення, 2008. – 416 с.
6. Кір'ян, Т.М. Людський капітал в історії економічної думки [Текст] / Т.М. Кір'ян // Економіка України. – 2008. – № 9. – С. 64–73.
7. Людський розвиток регіонів України: аналіз та прогноз: колективна монографія [Текст] / Е.М. Лібанова. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, Держкомстат України, 2007. – 328 с. – ISBN 966-02-3894-0.
8. Праця України.2006: стат. збірник [Текст] / [відп. за випуск Н.В. Григорович]; Державний комітет статистики України. – К.: ДП "Інформаційно-аналітичне агентство", 2007. – 334 с.
9. Праця України 2007: стат. збірник [Текст] / [відп. за випуск Н.В. Григорович]; Державний комітет статистики України. – К.: ДП "Інформаційно-аналітичне агентство", 2008. – 406 с.
10. Праця України 2008: стат. збірник [Текст] / [відп. за випуск Н.В. Григорович]; Державний комітет статистики України. – К.: ДП "Інформаційно-аналітичне агентство", 2009. – 322 с.
11. Праця України 2009: стат. збірник [Текст] / [відп. за випуск Н.В. Григорович]; Державний комітет статистики України. – К.: ДП "Інформаційно-аналітичне агентство", 2010. – 341 с.
12. Праця України 2010: стат. збірник [Текст] / [відп. за випуск Н.В. Григорович]; Державний комітет статистики України. – К.: ДП "Інформаційно-аналітичне агентство", 2011. – 324 с.
13. Шило, К. Підходи щодо оцінки ефективності інвестицій в людський капітал [Текст] / К. Шило // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. – 2009. – №2 (6). – С. 97–101.