

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ОНОВЛЕННЯ ПОНЯТЬ ЩОДО РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ

УДК 331.101.262:316.422(477)

Никифоренко Валерій Григорович

Анотація

В статті досліджуються підходи сучасних учених щодо сутнісного визначення понять і категорій (людські ресурси, людський потенціал, трудові ресурси, трудовий потенціал, людський капітал, інтелектуальний капітал тощо), що зв'язані з людським розвитком у контексті системного бачення необхідних трансформацій у суспільному виробництві. Для оновлення підходів до вивчення й розвитку людських ресурсів в умовах трансформації технологічних укладів в економіці пропонується формування та впровадження моделей: багаторівневої системи управління розвитком людських ресурсів; моніторингу відповідних показників з урахуванням рівнів суспільного виробництва та прогнозування розвитку людських ресурсів на макро-, мезо- і мікрорівні.

Никифоренко Валерій Григорьевич

Аннотация

В статье исследуются подходы современных ученых относительно сущностного определения понятий и категорий (человеческие ресурсы, человеческий потенциал, трудовые ресурсы, трудовой потенциал, человеческий капитал, интеллектуальный капитал и т.п.), связанные с человеческим развитием в контексте системного видения необходимых трансформаций в общественном производстве. Для обновления подходов к изучению и развитию человеческих ресурсов в условиях трансформации технологических укладов в экономике предлагается формирование и внедрение моделей: многоуровневой системы управления развитием человеческих ресурсов; мониторинга соответствующих показателей с учетом уровней общественного производства и прогнозирования развития человеческих ресурсов на макро-, мезо- и микроуровне.

Nykyforenko Valeriy Grygorovych

Annotation

In article approaches of modern scientists concerning intrinsic definition of concepts and categories (human resources, human potential, labour

potential, the human capital, the intellectual capital, etc.), connected with human development in a context of system vision of necessary transformations in a social production are investigated. For updating of approaches to studying and development of human resources in the conditions of transformation of technological ways in economy formation and introduction of models is offered: a multilevel control system of development of human resources; monitoring of corresponding indicators taking into account levels of a social production and forecasting of development of human resources on makro -, meso- and microlevel.

Ключові слова: людські ресурси, трудові ресурси, трудовий потенціал, людський капітал.

Ключевые слова: человеческие ресурсы, трудовые ресурсы, трудовой потенциал, человеческий капитал.

Keywords: human resources, a manpower, labour potential, the human capital.

В умовах трансформації глобальної світової економіки на тлі інноваційного розвитку економіки знань, стабільність розвитку соціально-економічних систем визначається здатністю до генерації інноваційних, якісних змін. Це означає безпрецедентне зростання ролі людини у відтворювальних процесах, висування на перший план проблеми розвитку людських ресурсів.

Як зауважують автори Доповіді про розвиток людини 2010, «переосмислення концептуальної основи досліджень в області розвитку й вивчення того, як концепція розвитку людини може зробити людину центральною фігурою розвитку – це не просто інтелектуальна вправа, це означає зробити прогрес слухним і всеосяжним, що дозволяє людям стати активними учасниками змін і гарантією, що прогрес не буде досягатися за рахунок наступних поколінь, ефективніше формувати наше розуміння більш загальних вимірів, життєво важливих для нашого розуміння розвитку людини» [1].

Отже, сучасний стан розвитку людства потребує більш чіткого і впорядкованого прогнозування кінцевих цілей в умовах прискорених змін і

непередбачуваності, що викликає нагальну потребу розробки й використання сучасних підходів до розвитку людських ресурсів.

У зарубіжній і вітчизняній економічній літературі теоретико-методологічним питанням дослідження проблем розвитку людських ресурсів приділяється чимало уваги. З різних точок зору проблема розвитку людини й задоволення її потреб розглядалася в роботах А.Сміта, У.Петі, Д.Мілля, А.Маршала, Ж.Сіючі, Дж.М.Кейнса, Г.Мюрдаля, С.Коваля, А.Льюїса, Т.Шульца, А. Сена, С.Фішера, М.Хака, К.Гриффіна, Т.Маккінлі, М.Д. Морриса, М.Десай та ін. Велике значення мають роботи російських вчених В.І.Басова, І.К.Бистрякова, А.Л.Гапоненко, С.А.Дятлова, Н.І.Захарова, Д.І.Зюзіна, І.В.Іллінського, С.М.Климова, А.В.Корицького, В.Ф.Уколова, В.П.Щетиніна та інших. Проблеми, що стосуються тих чи інших аспектів розвитку людських ресурсів в Україні – формування і використання трудового потенціалу, стратегії людського розвитку, освітнього, демографічного, працересурсного потенціалів, перетворення у людський капітал тощо, досліджувались у працях вітчизняних вчених, зокрема Амоші О.І., Антонюк В.П., Бандура С.І., Безтелесної Л.І., Близнюка В.В., Борецької Н.П., Богині Д.П., Власенка Н.С., Вовканича С.Й., Гальчинського А.С., Гейця В.М., Грішнєвої О.А., Данилишина Б.М., Долішнього М.І., Заяць Т.А., Згуровського М.З., Злупка С.М., Колота А.М., Колпакова В.М., Кузьміна О.Є., Куценко В.І., Лагутіна В., Лібанової Е.М., Лукінова І.І., Львовчкіна С.В., Мікловди В.М., Новікової О.Ф., Онікієнка В.В., Павловського М.А., Пітюлича М.П., Пирожкова С.І, Писаренко С.М., Ревенка А.П., Семів Л.К., Стешенко В.С., Федулової Л.І., Хомри О.У., Чумаченка М.Г, Шаульської Л.В., Шевченко Л.С., інших вчених.

Цими авторами розглянуто, зокрема, проблеми теоретико-методологічних засад управління людськими ресурсами та їх розвитком, з'ясування їх ролі й місця в сучасних соціально-економічних системах.

Розмаїття понять і визначень, що стосуються людини як суб'єкта соціально-економічних відносин, мають великий обсяг думок щодо їхнього сутнісного змісту, який, з одного боку, свідчить про безперечний науковий і практичний інтерес, з іншого боку – про деякі прогалини у системному дослідженні відповідних категорій. Незважаючи на широту й різнобічність розгляду проблем розвитку людського потенціалу, як і раніше залишається

безліч невирішених питань, що потребують серйозної уваги як з теоретичної, так і із практичної сторін. Дискусії викликає ціла низка теоретико-методологічних і прикладних проблем, у тому числі тих, що стосуються соціально-економічної сутності і розвитку людських ресурсів та їхньої трансформації в людський капітал, співвідношення основних понять щодо людини як суб'єкта економічного життя (людські ресурси, людський потенціал, трудові ресурси, трудовий потенціал, людський капітал, інтелектуальний капітал тощо), методів оцінювання рівня розвитку людських ресурсів і конкурентоспроможністю.

Отже, деяка обмеженість належних системних підходів до управління розвитком людських ресурсів стає однією з актуальних проблем науки і практики. Відтак, існує визначена потреба у більш чіткому визначенні понятійного апарату і, відповідно, належних дій щодо практичної реалізації завдання розвитку людських ресурсів.

Таким чином, метою даної статті є надання оновленого системного бачення основних категорій і понять, що мають слугувати розбудові сучасної парадигми розвитку людських ресурсів.

У науковій літературі існують різноманітні підходи до визначення самої категорії людських ресурсів і здебільшого це зв'язано з потребами вирішення тих або інших проблем. Категорія «людські ресурси» (від *фр. ressource* - *резерви, запасу*) аж до кінця XX століття найчастіше ототожнювалася з категорією «трудові ресурси» і трактувалася як людські запаси (резерви), що є в наявності, з їхніми професійними й фізичними здібностями, призначеними для забезпечення процесів суспільного відтворення [2, с.33].

Очевидно, що такому у трактуванні превалює економіко-матеріалізований наголос, який зближає цю категорію із традиційною категорією «робоча сила». Разом із тим в останні роки, завдяки якісним змінам поглядів на роль людини в системі суспільного виробництва, сутнісне навантаження поняття «людські ресурси» наповнюється новим змістом, акценти в якому зміщуються у бік більш повного використання всіх потенційних (і насамперед інтелектуальних) можливостей людини, тобто людського потенціалу економіки.

Згідно тлумачення економічного енциклопедичного словника, людські ресурси – це поняття, яке відображає головне багатство будь-якого суспільства, процвітання якого є можливим при створенні умов для відтворення, використання і розвитку цього ресурсу з врахуванням інтересів кожної людини [3]. Зрозуміло, що таке визначення не може суттєво наблизити до сутнісного розуміння цієї категорії.

Публікації Світового банку трактують людські ресурси як сумарну цінність трудових ресурсів і людського капіталу [4], що, на нашу думку, також не може надати повноти їх сутнісному визначенню.

Серед сучасних українських дослідників потрібно відзначити Л.К.Семів і Л.С.Шевченко, у працях яких найбільш повне відображення знайшли саме сутнісні характеристики людських ресурсів. Так, під поняттям «людські ресурси» Л.К.Семів розуміє сукупність якостей людей (соціально-демографічні, освітньо-професійні, мотиваційні, ментальні, інтелектуальні, духовно-інформаційні, інноваційні, креативні, культурні, етносоціальні, соціалізаційні тощо), які визначають здатність людини до праці, споживання матеріальних і духовних благ, саморозвитку, творення інновацій, примноження знання в усіх сферах людської діяльності [5, с.11].

Сутнісна характеристика людських ресурсів, зауважує вона, розкривається у постійній взаємодії між людьми шляхом вдосконалення їх власної соціалізації, взаємодії людини і природи, адаптації до нових соціально-економічних умов.

Якщо узагальнити підходи до тлумачення сутності людських ресурсів, можна зробити висновок, що йдеться по суті про розгляд людських ресурсів з позицій теорії людського капіталу (Г.Беккер, М.Блаут, Т.Шульц, Л.Туроу, С.А.Дятлов, М.М.Критський, В.П.Антонюк, О.А.Грішнова, Г.І.Євтушенко, М.Курносова, В.Г.Зінов, В.Щетинін та ін.) і концепції людського розвитку (А.Сена, М.Уль-Хак, К.Гріфінн, Д.Найт, Л.К.Семів, Л.С.Шевченко та ін.). Можна погодитися з Л.С.Шевченко, яка стверджує, що теорія людського капіталу відбиває ресурсний підхід до людини, розглядаючи її як фактор виробництва, людину-ресурс, у той час як теорія людського розвитку обґрунтовує можливості розвитку людини – мети суспільства. Перша концепція більше відповідає індустріальному суспільству, друга відображає загально цивілізаційну тенденцію, але

фактично реалізується в умовах переходу до постіндустріальної (інформаційної) економіки [6, с.19].

У той же час, сутнісні характеристики власне самих людських ресурсів не розрізняються у кожній з теорій, оскільки їх носієм є людина. Різними залишаються мета, умови та форми реалізації. На нашу думку, глобальне суспільство поступово, але дедалі швидше наближується до розуміння головної мети суспільства – якісного розвитку і найбільш повної самореалізації людини.

Якщо відштовхнутися від цієї мети і спробувати визначити взаємозв'язок категорій, що використовуються обома вищезазначеними теоріями, можна піти наступним шляхом логічних міркувань.

Теорія людського капіталу розглядає розвиток людини як фактора виробництва, а саме поняття людського капіталу розглядається як запас (ресурс) здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, якими володіє людина і які сприяють зростанню продуктивності праці і впливають на зростання доходів. З іншого боку, людський капітал розглядається як потік доходів протягом усього життя людини. За браком обсягу даної статті, зауважимо лише на одну з важливих особливостей, на яку звертають увагу більшість науковців, а саме – людські ресурси можуть стати капіталом у тому випадку, коли вони даватимуть дохід та створювати багатство, тобто якщо людина має можливість знайти себе у суспільному виробництві. Аби бути конкурентоспроможною, якісні характеристики людини повинні відповідати вимогам, які передбачає відповідний технологічний уклад на відповідному етапі соціально-економічного розвитку суспільства.

В.П.Антонюк вважає, що за своїми якісними рисами людський капітал не відрізняється від людського потенціалу та трудового потенціалу. У той же час він відрізняється за формою його реалізації та тією часткою населення, яке є його носієм [7, с.30-31].

Звернемося до теорії людського розвитку, яка головним елементом вважає людський потенціал. За визначенням Програми розвитку Організації Об'єднаних Націй (ПРООН) людський потенціал – сукупна можливість певної людської спільноти (народу, територіальної громади, трудового колективу) та окремої людини до економічної і соціальної діяльності та розвитку [1]. Тобто, категорія людський потенціал

характеризує відносини стосовно його самореалізації як у трудовому процесі, так і за його межами.

Категорія «людський потенціал» базується на розумінні сутності людини як унікального біосоціального джерела життєдіяльності, що поєднує одночасно фізіологічний (фізичний), емоційний (духовний) і раціональний (інтелектуальний) потенціали. Звідси людський потенціал економіки нам представляється як накопичений запас професійної й загальнокультурної компетентності, здоров'я, творчої активності в різних галузях життєдіяльності й сфері споживання. Структурну схему категорії «людські ресурси» (зауважимо – у самому загальному вигляді) можна представити як сукупність людського потенціалу і трудових ресурсів.

Такий підхід дозволяє по-новому розглядати людину в системі суспільного виробництва. Розгляд людини тільки як носія трудового ресурсу (робоча сила) відповідав переважно потребам індустріальної економіки, її екстенсивному зростанню. Якщо ж розглядати людину у складі людського ресурсу як сукупність трудового ресурсу й людського потенціалу, то стає очевидним певний міждисциплінарний підхід, що дозволяє більш повно використовувати й у науці, і на практиці всі потенційні можливості людини, насамперед її інтелектуальний і творчий потенціали. Основу останніх становить рівень знань і культури, здатних радикально змінювати процеси розвитку економіки в напрямку підвищення ефективності, якості й конкурентоспроможності на базі перетворення знань у провідну продуктивну силу суспільного виробництва.

Сьогодні стає все більш очевидним, що в конкурентній боротьбі буде вигравати та економіка, організації якої прагнуть перевести свій людський ресурс у людський капітал.

До основних елементів людського капіталу, як правило, відносять: капітал освіти (знання — загальні й спеціальні); капітал підготовки на виробництві (кваліфікація, навички, досвід); капітал здоров'я; володіння економічно значущою інформацією; капітал міграції (забезпечує мобільність працівників); мотивацію економічної діяльності.

Протягом останніх десятиліть у ланцюжку виробничих ресурсів «людські ресурси – матеріальні ресурси – фінансові ресурси» змінювалося стратегічне значення кожної складової залежно від оточення, цілей і

завдань економічного розвитку. У сучасних умовах інтелектуалізації бізнесу головним джерелом продуктивності праці й процвітання організації виступають саме людські ресурси, що приймають форму людського капіталу (табл.1).

Таблиця 1

Зміни структури сукупного капіталу в розвинених країнах,
в % до підсумку [8, с.17]:.

Вид капіталу	1913 р.	1950 р.	1998 р.
Фізичний капітал	67-69	52-53	31-33
Людський капітал	31-33	47-48	67-69

Таким чином, узагальнення підходів щодо визначення взаємозв'язку вказаних вище категорій дозволяє зробити висновки щодо сутності поняття «людські ресурси», а саме те, що вони виступають як:

- елемент процесу суспільного виробництва;
- носій економічних відносин;
- джерело економічних результатів;
- особистість з потребами, мотивами, цінностями, відносинами.

Для остаточного визначення системного зв'язку вказаних понять звернемося до одного з останніх досліджень представників донецької наукової школи, яке можна вважати таким, що найбільш повно відображає системний підхід до дослідження категорії «трудовий потенціал». У монографії Л.В.Шаульської «Стратегія розвитку трудового потенціалу України» трудовий потенціал визначається як ресурси праці, які визначають сукупність можливостей населення до активної трудової, підприємницької, інноваційної діяльності в комплексі з умовами та якістю їх використання у сфері праці [9, с.103].

У цьому визначенні ключовими є слова ресурси і можливості. Великий тлумачний словник сучасної української мови надає таку етимологію цих слів. Отже, ресурси – це: 1) запаси чого-небудь, які можна використати в разі потреби; 2) засіб, можливість, якими можна скористатися в разі необхідності [10, с.1216]. У той же час можливості визначаються як : 1) внутрішні сили, ресурси, здатності; 2) наявність умов,

сприятливих для чого-небудь; обставин, які допомагають чомусь [10, с.684].

Очевидно, що це не синоніми, хоча й близькі за тлумаченням слова. Головне, що як у першому, так і в іншому випадку мова йде про ресурси, які можуть бути задіяні в разі потреби або за наявності сприятливих умов. Тобто, у будь-якому разі мова йде про складові, що утворюють системну характеристику вищезазначених понять.

Вивчення великої кількості досліджень щодо людського розвитку надає підстави зробити узагальнюючий висновок, що при розгляді сутнісних характеристик указаних понять практично всі дослідники наголошують на обов'язковому характері перманентного розвитку складових людських ресурсів, людського потенціалу, трудового потенціалу, людського капіталу та врешті-решт самої людини. Тобто, умовно можна визначити відповідний ланцюг взаємозв'язку цих категорій у спрощеному вигляді: людина – ресурс – потенціал – капітал – людський розвиток.

Розглянемо детальніше взаємозв'язок основних понять щодо людини як об'єкту соціально-економічного розвитку суспільства.

Зауважимо, що кожна людина, як біосоціальна істота, тільки тоді стає життєздатною у соціально-економічній системі, коли володіє відповідними сукупними якостями: такими як соціально-демографічні, освітньо-професійні, мотиваційні, ментальні, інтелектуальні, духовно-інформаційні, інноваційні, креативні, соціальні тощо. Тобто, узагальнюючи, можна надати наступне визначення людських ресурсів у системі соціально-економічного розвитку суспільства. Людські ресурси – це сукупність якостей людей, що зумовлюють їх життє- та працездатність і перманентний розвиток у всіх сферах людської діяльності.

Очевидно, що людські здібності і можливості (ресурси) у цій системі мають бути такими кількісно і якісно визначеними, що створюють здатність населення до економічної та соціальної діяльності, тобто формують людський потенціал. У той же час лише визначена частка сукупності різноманітних здібностей дійсно необхідна для кожного конкретного виду праці. Інші здібності людини, які не знаходять свого застосування у даному виді праці, можуть бути реалізованими за його межами як творчість у вільний час або у формі індивідуальної трудової діяльності.

У той же час, для економічної теорії і практики важливого значення набувають три основних закономірності, що мають місце у трансформації форм особистого фактору виробництва:

1. Між його економічними формами немає жорстких меж, що якісно відрізняються. Сам перехід з одної форми до іншої еластичний.
2. Потенції, що набуті особистим фактором виробництва в одній з його економічних форм, утримуються і примножуються в наступних.
3. Чим у більшій мірі елементи наступної економічної форми особистого фактору виробництва закладаються у процесі розвитку його попередніх форм, тим більш ефективно функціонує особистий фактор виробництва в цілому, що виражається у збільшенні трудового потенціалу.

Дана обставина приводить до важливого методологічного висновку, а саме: головним і визначальним серед всіх фаз відтворювальних циклів є розвиток усіх складових, що визначають змістовне наповнення кожного з указаних вище понять. Отже, трансформація управління цими процесами має відбуватися у бік стратегічного управління розвитком, яке передбачає цілеспрямований якісний розвиток саме людини, особистості як основної мети суспільства. У той же час, як зауважує Л.К.Семів, здійснювана впродовж більше ніж десять років української незалежності багатомірна трансформація усіх сфер життя суспільства спрямовувалася на перетворення традиційних соціально-регулятивних механізмів у сфері формування ринкових відносин, зміцнення демократичних прав і свобод особистості, побудови громадянського суспільства та правової держави. Така полівекторність процесу трансформації вказує на відсутність визначеного загального напрямку руху українського суспільства, на несформованість цільової ідеальної моделі таких змін. [5, с.18].

Тому стає очевидною проблема визначення не декларативних, а реальних перетворень і цільової визначеності щодо розвитку українського суспільства. У сучасних умовах особливо зростає значущість якісних характеристик людських ресурсів, які істотно впливають на соціально – економічну систему, та зв'язані з людським капіталом.

У свою чергу, оцінка людського капіталу є досить складним процесом, оскільки дана категорія має цілісний характер. За структурними складовими людського капіталу можна охарактеризувати й окремого індивіда, і соціальну групу, і країну в цілому.

Для оцінювання рівня соціально-економічного положення різних країн використовується індекс розвитку людського потенціалу (ІРЛП). Наочне уявлення щодо стану і динаміки цього показника надають дані таблиці 2.

Таблиця 2

Основні показники ІРЛП по Україні за 2005-2011 р.р. [11]

	2005	2007	2009	2011
Ранг по ІРЛП	78	76	77	76
Рейтинг по ІРЛП	0,766	0,788	0,72	0,729
Тривалість життя, років	66,1	67,7	68,6	68,5
Освіченість, %	99,4	99,4	99,7	99,7
Охоплення освітою, %	86,0	86,5	88,6	88,5
ВВП на душу населення (ПКС US\$)	5,491	6,848	6,535	6,175

Головною умовою досягнення сталого розвитку економіки є нагромадження й збереження людського капіталу, проведення в життя стратегій, що спонукують людей удосконалювати свої навички й уміння протягом усього життя за допомогою безперервного навчання й професійної підготовки.

Вважаємо за необхідне виділити деякі універсальні риси (принципи), що відрізняють оновлений підхід до розвитку людських ресурсів у сучасних умовах. До них належить:

а) трактування людей як цінного ресурсу суспільного виробництва, що потребує перманентного розвитку;

б) стратегічна орієнтація, що виражається в поєднанні цілей і політики у сфері управління людськими ресурсами на макро-, мезо- і мікрорівнях;

в) створення необхідних умов (якості трудового життя й якості життя людини взагалі) задля забезпечення постійного розвитку людини у будь-якому віці.

Виходячи з викладеного вище, надамо власне визначення поняття «розвиток людських ресурсів». Під розвитком людських ресурсів розуміється процес цілеспрямованого перманентного кількісного і якісного накопичення і примноження якостей людей, що при відповідній мотивації та умовах можуть бути реалізовані задля особистого і суспільного прогресу. У цьому авторському визначенні, на відміну від інших, присутні змістовні процесна і ресурсна складові системної трансформації управління розвитком людських ресурсів. Характеристиками процесної складової у цьому визначенні виступають цільова спрямованість, перманентність (безперервність) процесу накопичення та збагачення якостей людей, мотивація та створення умов для реалізації накопичених ресурсів. Ресурсна складова полягає у якісних і кількісних характеристиках людських ресурсів, що мають накопичуватися і примножуватися згідно визначеній меті особистості та суспільства.

Розгляд питань розвитку людських ресурсів у сучасних умовах дозволяє зробити такі висновки.

Людський ресурс, що капіталізується, становить економічну сутність суспільства і є системоутворювальною основою розвитку нової економіки – економіки знань. В основі останньої лежать знання і їх інформаційне забезпечення, тому що саме вони у все більшому ступені збільшують додану вартість створюваного валового продукту й національного багатства в цілому.

Для оновлення підходів до вивчення й розвитку людських ресурсів вважаємо за доцільне:

- сформувати модель баготорівневої системи управління розвитком людських ресурсів, яка б забезпечила системний підхід до вирішення цієї проблеми;
- створити модель моніторингу показників розвитку людських ресурсів з урахуванням відповідних рівнів суспільного виробництва;

- розробити і впровадити відповідні моделі прогнозування розвитку людських ресурсів на макро-, мезо- і мікрорівні.

Опрацювання наукової літератури дозволяє зробити висновок, що теорія й методологія подальшого вивчення проблем розвитку людських ресурсів буде концентруватися у таких напрямках: людський капітал і інтелектуальний капітал, шляхи їх подальшого розвитку й зміцнення; трансформація людських ресурсів у людський і інтелектуальний капітал, їх взаємозв'язки та активізація в умовах трансформації технологічних укладів в економіці.

Література

1. Доклад ООН о развитии человека 2010. – [Електрон. ресурс]. – Спосіб доступу: http://www.un.org/ru/development/hdr/2010/hdr_2010_ch1.pdf.
2. Автономов В.С. Модель человека в экономической науке. СПб.: Экон. шк., 1998. – 286 с.
3. Большой энциклопедический словарь - <http://dic.academic.ru/misc/enc3p.nsf/ListW>
4. Адаптированная версия книги "Более чем экономический рост" - [Електрон. ресурс]. – Спосіб доступу: URL - www.worldbank.org.ru
5. Семів Л.К. Регіональна політика розвитку людських ресурсів в умовах трансформації економіки України: Автореф. Дис. ... д-ра екон. наук. Львів: Ін-т регіональних досліджень НАН України, 2004. – 37 с.
6. Безпека людського розвитку: економіко-теоретичний аналіз: монографія / Л.С.Шевченко, О.А.Гриценко, Т.М.Камінська та ін. / за ред. д-ра екон. наук, проф. Л.С.Шевченко. – Х.: Право, 2010. – 448 с.
7. Антонюк В.П. Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку: Монографія / НАН України. Ін-т економіки промисловості. – Донецьк, 2007. – 348 с.
8. Артамонов А.Д., Ловецкий Г.И. Технические университеты в информационном обществе. – М.: МГТУ им. Баумана, 2004. – 116 с.
9. Шаульська Л.В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України: Монографія / НАН України. Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2005. – 502с.
10. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод.,

допов. та CD) / Уклад. і голов. ред. В.Т.Бусел. – К.; Ірпінь: ВТФ «Перун», 2007. – 1736с.: іл., с.1216

11. Доклад ООН о развитии человека 2004-2011. – [Електрон. ресурс]. – Спосіб доступу: URL - <http://www.undp.org/>.