

Людський капітал як об'єкт економічного дослідження: сучасні підходи

Перегіняк Тарас Ігорович

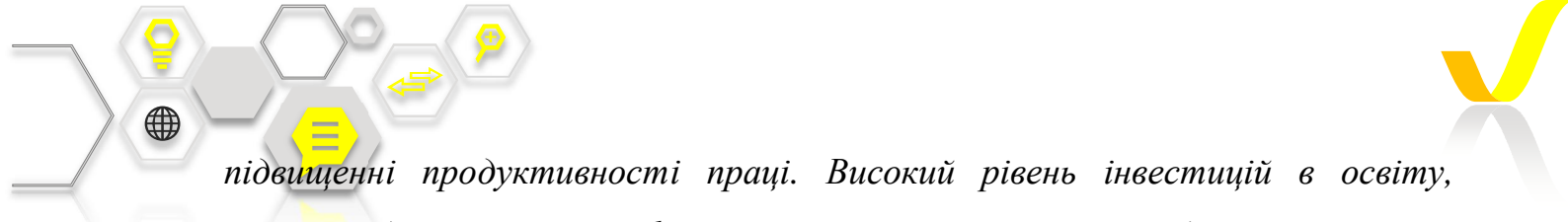
аспірант, Львівський університет бізнесу і права, м. Львів, Україна,
<https://orcid.org/0000-0001-8391-5684>

Прийнято: 06.09.2024 | Опубліковано: 18.09.2024

***Анотація.** Мета статті полягає в аналізі сучасних підходів до розуміння людського капіталу як економічної категорії з фокусом на регіональному рівні. Людський капітал розглядається як сукупність знань, навичок та здібностей, які накопичуються індивідами через освіту, навчання та здоров'я і використовуються для підвищення економічної продуктивності. У статті висвітлюються основні теорії людського капіталу, розглядається вплив інвестицій в освіту та здоров'я на економічне зростання.*

***Методи** дослідження включають аналіз наукових публікацій та емпіричних досліджень, які розглядають зв'язок між людським капіталом та економічним зростанням. Для оцінки впливу освіти і здоров'я використовуються дані з міжнародних джерел. Також проводиться порівняльний аналіз підходів до оцінки людського капіталу, враховуючи нематеріальну природу цього явища та різноманітні показники, такі як якість освіти і когнітивні навички.*

***Результати** дослідження свідчать про те, що людський капітал відіграє ключову роль у стимулюванні економічного зростання, інновацій та*



підвищенні продуктивності праці. Високий рівень інвестицій в освіту, охорону здоров'я та професійне навчання є важливими детермінантами економічної конкурентоспроможності на національному та регіональному рівнях. Технологічні досягнення, зокрема інтернет-ресурси та дистанційне навчання, сприяють більш ефективному розвитку людського капіталу. Загалом, результати дослідження підкреслюють необхідність формування комплексної політики для ефективного управління людським капіталом. Така політика має включати інвестиції в освіту, охорону здоров'я, підвищення кваліфікації та розвиток технологій для забезпечення стійкого економічного зростання.

У висновках наголошується на важливості формування політики, спрямованої на розвиток та оптимізацію людського капіталу, зокрема через підтримку інвестицій у навчання та охорону здоров'я. Окремо відзначено значення розмежування понять «людський капітал» та «людський потенціал» для ефективного управління людськими ресурсами. Зроблено висновок про те, що розвиток людського капіталу сприяє не лише зростанню продуктивності, але й забезпеченню інклюзивного та сталого економічного зростання.



***Ключові слова:** людський капітал, економічне зростання, освіта, інвестиції, продуктивність, технології, здоров'я.*

Human capital as an object of economic research: modern approaches

Taras Perehinyak

PhD student, Lviv University of Business and Law, Lviv, Ukraine;
<https://orcid.org/0000-0001-8391-5684>

***Abstract. The purpose.** The article analyzes modern approaches to understanding human capital as an economic category, focusing on the regional level. Human capital is the sum of knowledge, skills, and abilities accumulated by*





individuals through education, training, and health and used to increase economic productivity. The article highlights the leading human capital theories and examines the impact of investments in education and health on economic growth.

***Research methods** include analysis of scientific publications and empirical studies that examine the relationship between human capital and economic growth. Data from international sources are used to assess the impact of education and health. A comparative analysis of approaches to assessing human capital is also carried out, taking into account the intangible nature of this phenomenon and various indicators, such as the quality of education and cognitive skills.*

***The study results** indicate that human capital is critical to stimulating economic growth and innovation and increasing labor productivity. A high level of investment in education, health care, and vocational training are essential determinants of economic competitiveness at the national and regional levels. Technological advances, particularly Internet resources, and distance learning contribute to more effective human capital development. In general, the study's results emphasize the need to form a comprehensive policy for the effective management of human capital. Such policies should include investment in education, health care, skills development, and technology development to ensure sustainable economic growth.*

***The conclusions** emphasize the importance of policy formation aimed at the development and optimization of human capital, in particular by supporting investments in education and health care. The importance of distinguishing the concepts of "human capital" and "human potential" for effectively managing human resources was separately noted. It is concluded that the development of human capital contributes not only to the growth of productivity but also to the provision of inclusive and sustainable economic growth.*

***Keywords:** human capital, economic growth, education, investment, productivity, technology, health.*


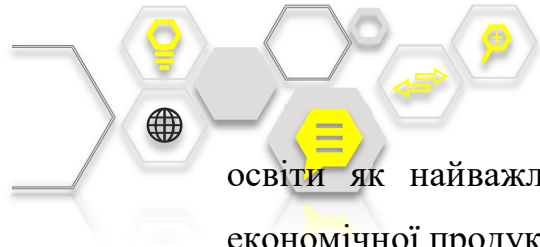


Постановка проблеми. Людський капітал є ключовим поняттям в економічній теорії та практиці, що представляє колективні навички, знання та здібності, якими володіють індивіди, які стимулюють економічну продуктивність і зростання. На відміну від традиційного фізичного капіталу, такого як техніка чи інфраструктура, людський капітал охоплює нематеріальні активи, які культивуються через освіту, навчання та досвід.

Визнання важливості людського капіталу значно посилилося протягом останнього століття. Ранні економічні теорії головним чином зосереджувалися на фізичному капіталі та праці як головних рушійних силах економічного зростання. Однак у міру переходу економіки від індустріальних структур до структур, що базуються на знаннях, цінність людського капіталу різко зросла. Сьогодні інвестиції в освіту, охорону здоров'я та професійну підготовку розглядаються як вирішальні детермінанти економічної конкурентоспроможності та індивідуального добробуту.

Економічні наслідки людського капіталу є глибокими. Країни з вищим рівнем людського капіталу, як правило, демонструють вищі темпи продуктивності праці, інновацій та економічного зростання. Тому розуміння того, як розвивати та ефективно використовувати людський капітал, є важливим з точки зору формування політики сприяння сталому економічному розвитку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Концепція людського капіталу посідає важливе місце в економічних дослідженнях, що відображає її критичну роль в сучасній економічній теорії та політиці. Зокрема, поняття людського капіталу було офіційно введено в економічну думку Т. Schultz у 1960-х роках. Вчений стверджував, що інвестиції в освіту підвищують продуктивність індивідів, подібно до інвестицій у фізичний капітал [1]. G. Becker (1964) розвинув цю теорію, наголошуючи на тому, що інвестиції в людський капітал дають віддачу у вигляді вищих доходів і покращення економічних показників [2]. Праці вченого заклали основу для розуміння





освіти як найважливішої інвестиції, яку люди роблять для підвищення економічної продуктивності.

Численні емпіричні дослідження були присвячені аналізу взаємозв'язків між людським капіталом та економічним зростанням. N. Mankiw та ін. (1992) включили людський капітал у моделі економічного розвитку, продемонструвавши, що накопичення людського капіталу є суттєвою детермінантою економічного зростання. Їхні висновки свідчать про те, що країни з вищим рівнем освіти мають тенденцію до швидших темпів економічного зростання [3]. Подібним чином R. Barro та X. Sala-i-Martin (1995) знайшли переконливі докази того, що людський капітал, на прикладі рівня охоплення освітою, значно впливає на економічне зростання [4].

Вирішення завдань щодо оцінювання людського капіталу зумовлює кілька проблем через його нематеріальну природу. Ранні спроби покладалися на опосередковані показники, такі як роки навчання або рівень грамотності. Однак ці показники часто не враховують якість освіти та різноманітні навички, отримані шляхом неформального навчання та навчання без відриву від виробництва. E. Hanushek та D. Kimko (2000) розглянули цю проблему, включаючи показники якості освіти, знайшовши суттєву кореляцію між когнітивними навичками та економічним зростанням [5]. Новіші дослідження використовували для більш повної оцінки людського капіталу ще ширший набір показників, включаючи стан здоров'я та досвід роботи [6].

Здоров'я все частіше визнається життєво важливим компонентом людського капіталу. Зокрема, D. Bloom і D. Canning (2000) підкреслили дуальну роль стану здоров'я у підвищенні продуктивності та подовженні трудового життя людей. Дослідження цих авторів показують, що більш здорове населення має вищі показники економічної активності та нижчий коефіцієнт безробіття, що сприяє економічному зростанню [7]. Подальші дослідження P. Lorentzen та ін. (2008) підтверджують уявлення про те, що покращення показників здоров'я тісно пов'язане з економічним розвитком [8].



Огляд зарубіжної наукової літератури щодо проблем людського капіталу підкреслює важливість формування відповідної державної та регіональної політики [9]. Новіші дослідження розширили розуміння людського капіталу, включивши в нього роль технологій і навчання впродовж життя. Для прикладу, D. Acemoglu та D. Autor (2011) дослідили, як технологічний прогрес вимагає постійного підвищення кваліфікації та адаптації, що робить навчання впродовж життя важливим аспектом розвитку людського капіталу [10]. Зростаюча важливість цифрових навичок і вміння орієнтуватися в складних інформаційних середовищах є також ключовими для сучасних стратегій функціонування людського капіталу.

Виділення невіршених раніше частин загальної проблеми. Велика кількість наукових праць присвячених тематиці людського капіталу підкреслює його багатогранну природу та ключову роль у стимулюванні економічного зростання. Усі наукові результати – від основоположних теорій і до сучасних перспектив – постійно підкреслюють цінність інвестицій в освіту, охорону здоров'я та розвиток навичок. Ефективна політика щодо оптимізації людського капіталу може призвести до стійкого економічного прогресу та покращення суспільного добробуту. Оскільки як глобальна економіка, так і регіональні економічні системи, розвиваються, актуальні дослідження будуть важливими для вирішення нових проблем і можливостей у розвитку людського капіталу, зокрема й теоретико-методологічного характеру. Зокрема, уточнення потребують підходи до визначення та структурування людського капіталу, розуміння його відмінностей від людського потенціалу. На додаткову увагу заслуговує регіональний рівень формування і реалізації людського капіталу, адже більшість досліджень зосереджували увагу на рівні підприємств або національної економіки.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою статті є аналіз та оновлення підходів до розуміння змісту і структури людського капіталу як економічної категорії з фокусом на регіональний рівень.




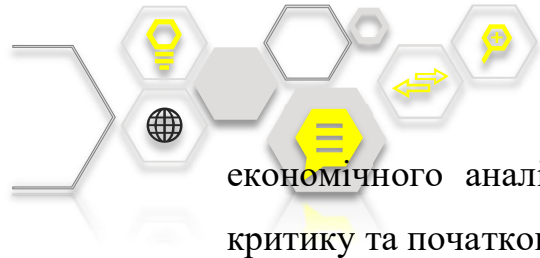
Виклад основного матеріалу дослідження. Зупинимось детальніше на

трактуванні людського капіталу як економічної категорії. Людський капітал ввів у науковий обіг представник Чиказької школи, видатний американський економіст, лауреат Нобелівської премії з економіки (1992 р.) G. Becker, якого вважають автором нових розділів економічної теорії – економіки дискримінації, теорії людського капіталу, економіки злочинності, економіки домашнього господарства тощо. У його праці "Людський капітал" (перше видання –1964 р., друге видання –1975 р.), котра стала класикою сучасної економічної думки, він дав визначення людського капіталу і виділив його типи [11].

G. Becker намагався пояснити різні аспекти людської поведінки за допомогою теорії раціонального вибору, максимізації корисності та перспективного прийняття рішень. Цей підхід вийшов за межі ринкової поведінки й охопив соціальні питання. На погляди науковця суттєво вплинуло інтелектуальне середовище в Чиказькому університеті, яке спонукало його застосовувати економічну теорію до соціальних питань, що на той час було нетрадиційним [2].

Фундаментальна робота G. Becker «Людський капітал» (1964) забезпечила комплексну теоретичну основу для розуміння інвестицій у людський капітал. Він розрізняв загальне і спеціальне навчання, аналізуючи їх вплив на заробіток і продуктивність [2]. Вчений також запровадив методи розрахунку норми прибутку від освіти та навчання, які стали центральними в економіці освіти. Результати досліджень Г. Беккера зіткнулися з початковим опором, критика була зосереджена на терміні «людський капітал» і зведенні людей до економічних суб'єктів. Однак такий підхід поступово отримав визнання, впливаючи на різні сфери економічної науки і практики.

Теорія людського капіталу G. Becker стала частиною ширшої системи аналізу соціальної поведінки, впливаючи на такі галузі, як економіка праці, економіка освіти та економіка сім'ї. Такий підхід підкреслив важливість



економічного аналізу для розуміння людської поведінки, незважаючи на критику та початковий скептицизм.

Більшість сучасних дослідників людського капіталу базують свою роботу саме на концепції G. Becker. Для прикладу, у цьому руслі трактується ця категорія і в українській науці. Зокрема, людський капітал розуміють як систему характеристик, які «визначають здатність людини до творчої праці з метою створення товару, послуг, доданої вартості, тобто якості робочої сили індивідуума, сукупного працівника підприємства, фірми, корпорації, країни, що знаходить прояв у процесі розширеного відтворення» [12].

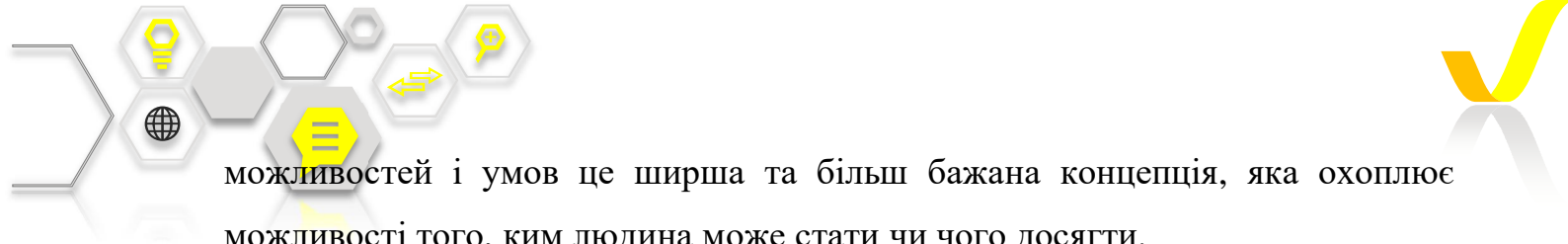
Варто зауважити, що категорія людського капіталу є тісно пов'язаною із людським потенціалом, хоча зазначені поняття і мають різні значення та наслідки в контексті економічної теорії та особистого розвитку.

Людський капітал стосується накопичених індивідами навичок, знань, досвіду та якостей, що сприяє їх продуктивності та економічній цінності. Він охоплює освіту, професійну підготовку, здоров'я та інші фактори, які підвищують здатність індивіда виконувати роботу та створювати економічний результат.

Ключовими характеристиками людського капіталу є:

- інвестиції та розвиток (людський капітал розвивається через інвестиції в освіту, навчання та охорону здоров'я);
- піддається кількісному оцінюванню (наприклад, такі показники, як рівень освіти, кваліфікація, професійний досвід і стан здоров'я);
- має економічний фокус (концепція в основному використовується в економіці для пояснення відмінностей у продуктивності та рівнях доходів між окремими людьми, суспільними групами, регіонами та державами);
- дає відчутні результати, які призводять до відчутних переваг (зростання доходів, підвищення продуктивності праці та економічне зростання) [12].

Людський потенціал означає властиву людині здатність розвивати та досягати своїх особистих і професійних здібностей. За наявності відповідних



можливостей і умов це ширша та більш бажана концепція, яка охоплює можливості того, ким людина може стати чи чого досягти.

Узагальнивши наявні підходи, слід констатувати, що людський капітал більш вузько орієнтований на навички та знання, які можна безпосередньо використовувати на ринку праці, тоді як людський потенціал є більш широким поняттям, яке включає всі аспекти особистісного зростання та здібностей. Людський капітал можна кількісно оцінити та виміряти за допомогою різних економічних показників, тоді як людський потенціал є більш абстрактним і його важко оцінити. Людський капітал представляє реалізовані та розвинені здібності людини, тоді як людський потенціал стосується нереалізованих можливостей, які можна було б розвинути за відповідних обставин. Людський капітал в основному використовується в економічному аналізі для пояснення продуктивності та різниці в доходах, тоді як людський потенціал використовується в контексті особистісного розвитку, освіти та мотиваційної психології.

Розуміння обох концепцій має вирішальне значення для розробки політики та втручання, які збільшують поточний продуктивний потенціал індивідів (людський капітал) і створюють середовище, яке дозволяє людям реалізувати всі свої здібності (людський потенціал).

Головна відмінність між людським потенціалом і людським капіталом – це сфера застосування здібностей людини, та відповідна мотивація. Якщо людський капітал визначає процеси всередині виробничого середовища, то людський потенціал змінює природу ставлення людини до всього оточуючого середовища. Головною мотиваційною відмінністю людського потенціалу виступає домінування нематеріальних чинників в процесі діяльності людини [13].

На думку Е. Прушківської та А. Переверзевої, людському капіталу притаманні такі властивості:

- людський капітал невідчужуваний і, відповідно, неліквідний;
- людський капітал не зберігається;



– інтелектуальні ресурси є ресурсами подвійного призначення;

– інтелектуальні ресурси особи подвійні з погляду їх ринкової вартості;

– в процесі формування інтелектуальних ресурсів були задіяні спадкові і сформовані в процесі виховання здібності особи [14].

Нижче наводимо у хронологічній послідовності основні визначення категорії «людський капітал» у світовій науці у вигляді таблиці 1.



Таблиця 1

Основні визначення категорії «людський капітал» у світовій науці

Рік	Автори	Визначення
1961	Theodore W. Schultz	Людський капітал — це запас навичок і продуктивних знань, втілених у людях.
1964	Gary S. Becker	Людський капітал означає знання, навички та здоров'я, які люди накопичують протягом життя, які можуть бути використані для створення економічної цінності.
1975	Jacob Mincer	Людський капітал охоплює інвестиції людей у себе, включаючи освіту та навчання, з метою підвищення продуктивності.
1981	Mark Blaug	Людський капітал є результатом інвестицій в освіту, здоров'я та навички людей, які збільшують їхні продуктивні здібності.
1989	David W. Jorgenson	Людський капітал являє собою накопичену вартість інвестицій у людей, таких як освіта та навчання, які підвищують їх економічну продуктивність.
1991	Richard B. Freeman	Людський капітал — це накопичення навичок, освіти та здібностей індивідів, які сприяють їх економічній продуктивності.
1992	Mankiw, Romer, & Weil	Людський капітал — це сукупність навичок і знань, які люди набувають завдяки освіті та навчанню, що сприяє підвищенню продуктивності та економічного зростання.
2000	Eric A. Hanushek	Людський капітал включає в себе когнітивні навички та здібності, розвинені через освіту та навчання, що сприяє економічній продуктивності.
2004	Psacharopoulos & Patrinos	Людський капітал означає економічну цінність інвестицій в освіту, навчання та розвиток навичок, які підвищують продуктивність людей.
2013	Heckman & Kautz	Людський капітал охоплює когнітивні навички та освіту, а також некогнітивні навички, такі як наполегливість і соціальна компетентність, які сприяють економічному успіху.

Джерело: складено за результатами аналізу наукових праць [1, 2, 3, 5, 9, 13, 15, 16, 17, 18]



Вважається, що технології значно впливають на людський капітал, покращуючи розвиток і використання навичок, знань і здібностей. Одним із основних способів впливу технології на людський капітал є вдосконалення



освіти та навчання. Інтернет надає величезну кількість інформації та освітніх ресурсів, що робить знання доступнішими, ніж будь-коли раніше. Онлайн-курси, навчальні посібники та академічні платформи дозволяють отримувати нові навички та отримувати сертифікати з будь-якої точки світу. Платформи електронного навчання дозволяють дистанційне навчання, надаючи можливості для безперервної освіти незалежно від географічного розташування. Університети та навчальні заклади пропонують онлайн-програми отримання ступеню, що дозволяє більшій кількості людей здобувати вищу освіту, одночасно керуючи іншими зобов'язаннями. Технологічні інструменти, такі як освітнє програмне забезпечення, симуляції та гейміфікований досвід навчання, роблять викладання більш інтерактивним і привабливим. Адаптивні технології навчання персоналізують академічний досвід відповідно до індивідуальних стилів і темпів навчання, покращуючи його результати.

Із точки зору розвитку робочої сили, безперервний технологічний прогрес вимагає від працівників регулярного підвищення кваліфікації, щоб залишатися актуальними на ринку праці. Компанії використовують онлайн-навчальні програми та симуляції віртуальної реальності (VR), щоб підвищити кваліфікацію співробітників і вдосконалити їхні технічні навички та навички спілкування. Технологія також дозволяє працювати віддалено, пропонуючи гнучкість і розширюючи можливості працевлаштування за межі географічних обмежень. Технології віддаленої роботи, такі як відеоконференції, інструменти для групової роботи та програмне забезпечення для керування проектами, сприяють продуктивності та командній роботі.

З економічного погляду технології підвищують продуктивність шляхом оптимізації процесів і скорочення ручної праці завдяки автоматизації та штучному інтелекту (ШІ), що дозволяє працівникам зосередитися на завданнях вищої цінності. Інструменти підвищення продуктивності та програмне забезпечення підвищують ефективність у різних секторах,



збільшуючи загальний економічний результат. Технології сприяють інноваціям, надаючи інструменти та платформи для творчого вирішення проблем і співпраці. Розвиток нових технологій створює можливості для підприємницької діяльності та появи нових галузей [13].

Технологічні досягнення в галузі охорони здоров'я, такі як телемедицина, переносні пристрої та електронні записи про стан здоров'я, покращують доступ до медичної допомоги та результати для пацієнтів. Технологічні інновації в галузі охорони здоров'я сприяють довголіттю, дозволяючи людям робити внесок в економіку протягом тривалого часу. У соціальному та культурному плані технології покращують соціальні зв'язки через соціальні медіа та комунікаційні платформи, уможливаючи обмін ідеями та транскордонну співпрацю. Інтернет-спільноти та мережі надають підтримку та можливості для особистого та професійного зростання. Технології можуть також подолати прогалини в освіті та можливостях працевлаштування, особливо для маргіналізованих груп. Ініціативи щодо забезпечення цифрового доступу та грамотності можуть зменшити диспропорції та сприяти інклюзивному зростанню [9].

Однак, щоб гарантувати, що технологічний прогрес принесе користь усім верствам суспільства, необхідно вирішити таку проблему як цифрова нерівність [8]. Не всі люди мають рівний доступ до технологій, що призводить до нерівності в освіті та можливостях працевлаштування. Крім того, автоматизація та штучний інтелект можуть витіснити певні робочі місця, вимагаючи перенавчання працівників для їх підготовки до нових ролей. Політики та організації повинні таким чином розробити стратегії управління переходами та підтримки постраждалих працівників.

Отже, технології глибоко впливають на людський капітал, покращуючи освіту, розвиток навичок та економічну продуктивність. Ефективно та інклюзивно використовуючи технології, суспільство може збільшувати людський капітал і сприяти сталому економічному зростанню.

Узагальнивши наявні наукові підходи, можемо запропонувати у структурі людського капіталу виокремлювати освіту, технології, здоров'я і досвід (рис. 1).

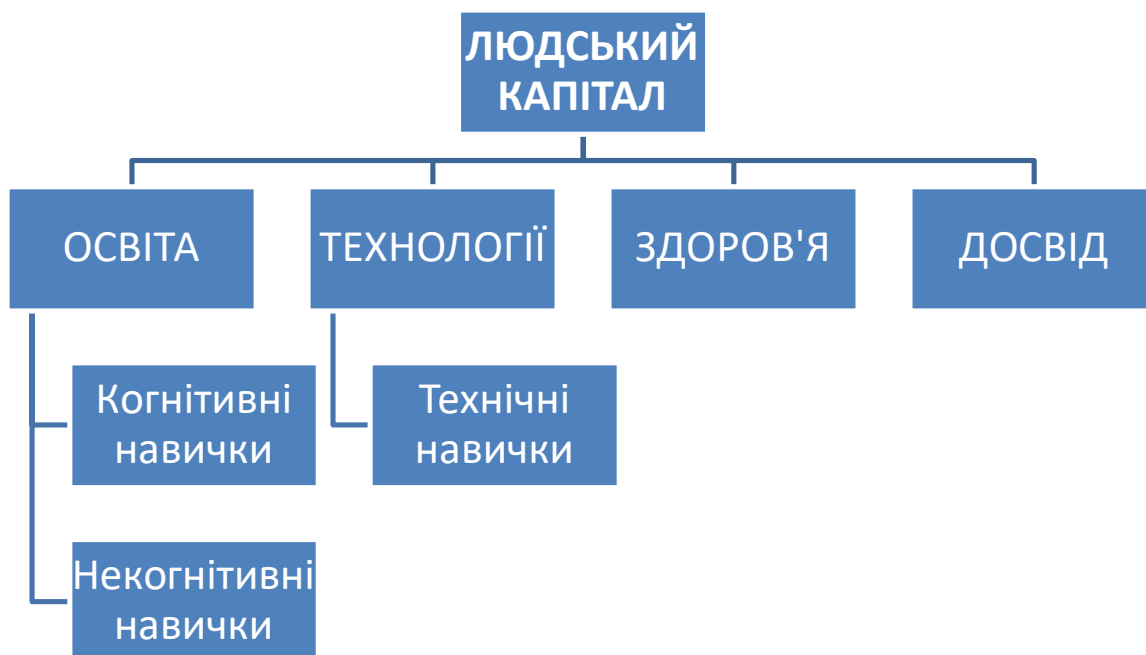



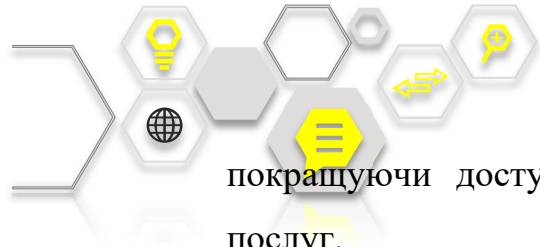
Рис. 1. Структура людського капіталу

Джерело: власна розробка автора

У цій схемі ми дещо виходимо за рамки класичного трактування людського капіталу, інтегруючи до нього сферу технологій, яка у сучасному суспільстві тісно пов'язана як із професійною діяльністю, так і з повсякденним життям та стала фактично частиною людської особистості (soft skills), а не лише технічною навичкою.

Тому у нашому трактуванні людський капітал є сукупністю знань, навичок і особистісних рис, які можуть бути використані в економічній діяльності людини та оцінені показниками ефективності.

Висновки. Людський капітал відіграє важливу роль в сучасній економіці, стимулюючи продуктивність та економічне зростання. Різні наукові підходи підкреслюють важливість інвестицій в освіту, охорону здоров'я та розвиток навичок як ключових складових людського капіталу. Технології також стали невід'ємною частиною розвитку людського капіталу,

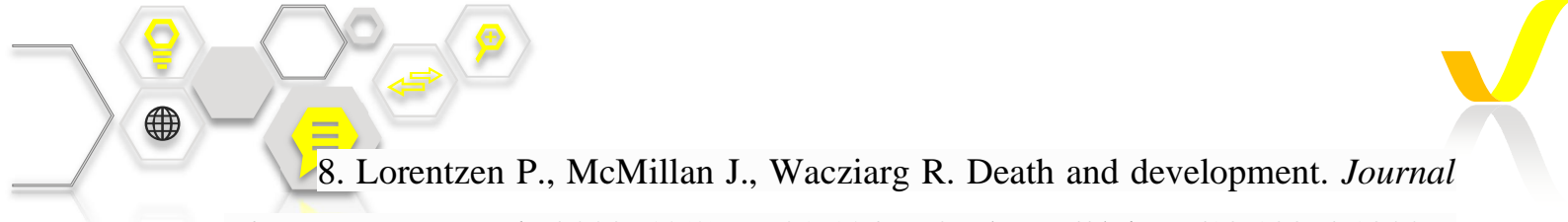


покращуючи доступ до навчання, підвищення кваліфікації та медичних послуг.

Наголошено на необхідності формування політики, спрямованої на оптимізацію використання людського капіталу для досягнення стійкого економічного зростання. Існує необхідність чіткого розмежування понять «людський капітал» та «людський потенціал» для ефективного управління людськими ресурсами. Включення до структури людського капіталу таких елементів, як освіта, здоров'я, технології та досвід, є ключовим для ефективного розвитку як на індивідуальному, так і на регіональному рівнях.

Список використаних джерел

1. Schultz T. W. Investment in human capital. *American Economic Review*. 1961. 51(1). P. 1-17.
2. Becker G. S. *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. University of Chicago Press, 1964. 187 p.
3. Mankiw N. G., Romer D., Weil D. N. A contribution to the empirics of economic growth. *Quarterly Journal of Economics*. 1992. 107(2). P. 407-437.
4. Barro R. J., Sala-i-Martin X. *Economic growth*. McGraw-Hill, 2004. 672 p. URL: <http://piketty.pse.ens.fr/files/BarroSalaIMartin2004.pdf>
5. Hanushek E. A., Kimko D. D. Schooling, labor-force quality, and the growth of nations. *American Economic Review*. 2000. 90(5). P. 1184-1208. URL: <https://hanushek.stanford.edu/sites/default/files/publications/Hanushek%20Kimko%202000%20AER%2090%285%29.pdf>
6. Weil D. N. Accounting for the effect of health on economic growth. *Quarterly Journal of Economics*. 2007. 122(3). P. 1265-1306. URL: https://www.nber.org/system/files/working_papers/w11455/w11455.pdf
7. Bloom D. E., Canning D. The health and wealth of nations. *Science*. 2000. 287(5456). P. 1207-1209. DOI: <https://www.science.org/doi/10.1126/science.287.5456.1207>



8. Lorentzen P., McMillan J., Wacziarg R. Death and development. *Journal of Economic Growth*. 2008. 13(2). P. 81-124. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10887-008-9029-3>

9. Psacharopoulos G., Patrinos H. A. Returns to investment in education: A further update. *Education Economics*. 2004. 12(2). P. 111-134. DOI: <https://doi.org/10.1080/0964529042000239140>

10. Acemoglu D., Autor D. Skills, tasks and technologies: Implications for employment and earnings. *Handbook of labor economics*. 2011. Vol. 4. P. 1043-1171. URL: <https://economics.mit.edu/sites/default/files/publications/Skills%2C%20Tasks%20and%20Technologies%20-%20Implications%20for%20.pdf>

11. Гальків Л. І. Людський капітал: базисні поняття та концептуальні положення. Науковий вісник НЛТУ України. 2008. Вип. 18.9. С. 187-191.



12. Близнюк В. В. Людський капітал як фактор економічного розвитку (еволюція методологічних підходів та сучасність). Економіка і прогнозування. 2005. № 2. С. 64–78. URL: http://eip.org.ua/docs/EP_05_2_64_uk.pdf

13. Яковенко Р. В. Людський капітал та людський потенціал. Наук. праці Кіровоградського нац. техн. ун-ту : Економічні науки. 2013. Вип. 24. С. 186–193.

14. Прушківська Е. В., Переверзева А. В. Людський капітал: проблеми та перспективи. Економічний вісник Національного гірничого університету. 2007. № 3. С. 17-24. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/evngu_2007_3_5.

15. Mincer J. Education, experience, and the distribution of earnings and employment: An overview. *Education, income, and human behavior*. McGraw-Hill, 1975. P. 71-94.

16. Blaug M. The correlation between education and earnings: What does it signify? *Higher Education*, 1981. 10(6). P. 633-643.



17. Jorgenson D. W., Fraumeni B. M. The accumulation of human and nonhuman capital, 1948-1984. *The measurement of saving, investment, and wealth*. University of Chicago Press, 1989. P. 227-282.

18. Freeman R. B. How much has de-unionization contributed to the rise in male earnings inequality? *Uneven tides: Rising inequality in America*. Russell Sage Foundation, 1991. P. 133-163.