

ЛЮДСЬКИЙ ПОТЕНЦІАЛ ТА ЙОГО КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ
У РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

УДК 331.5.024.54

М.В. НІКОЛАЙЧУК
Хмельницький національний університетІНФОРМАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ
ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ ОСОБИ

Встановлено сучасні проблеми нераціонального інформаційного забезпечення управління людським капіталом на рівні особи, що призводять до неефективного управління ним. Запропоновано систему інформаційного забезпечення управління людським капіталом, яка надає прогнозованого характеру процесу його формування та використання, забезпечує узгодження обсягу і структури інвестицій з інвестиційними ефектами, знижує структурне безробіття.

Ключові слова: людський капітал, інформаційне забезпечення, управління людським капіталом

M. NIKOLAICHUK
Khmelnytsky National University

INFORMATION MANAGEMENT OF HUMAN CAPITAL PERSON

Current problems of irrational information support of human capital management on the personal level that lead to its inefficient management are defined. The system of information support of human capital management that provides predictable nature of its formation and usage, coordination of investments structure and volume with investment effects, reduces structural unemployment is proposed.

Gaps in the management of human resources is the lack of efficient information provision at the person who is often a cause of sub-optimal decisions on personal development, implementation of existing knowledge, skills and abilities, losses from inefficient use of human potential. To overcome this problem prompted to create an information system software that supposedly overcomes these problems and creates systemic effects.

Keywords: human capital, information management, human capital management

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими та практичними завданнями. Розвиток людського капіталу особи суттєво відрізняється від управління людським капіталом суб'єктів господарювання та держави. На рівні людського капіталу особи, в силу суб'єктивного характеру формування, рішення стосовно самореалізації, особистого розвитку, вибору навчальних закладів, професійної діяльності часто виходять за межі прийнятної логіки, і одночасно ґрунтуючись на суб'єктивних судженнях носять ірраціональний характер. Незважаючи на хибний характер управління на рівні носія людського капіталу, приналежність до єдиного, хоча і різнорівневого механізму призводить до зниження ефектів управління людським капіталом національної економіки та суб'єктів господарювання. Найчастіше наслідками нераціональності управління людським капіталом особи, що ґрунтується на вадах суб'єктивного судження, виступає зниження конкурентоспроможності національної економіки. На рівні суб'єктів господарювання вади нераціонального управління людським капіталом особи проявляються у відсутності необхідних спеціалістів і, як наслідок, неможливості розвивати нові напрями діяльності, досягнути, технічних, технологічних, управлінських, маркетингових та ін. рішень, що в кінцевому результаті обертається низькою конкурентоспроможністю.

Актуальним завданням, що доповнює та забезпечує ефекти управління людським капіталом є виключення ірраціонального впливу чинників суб'єктивного судження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемний характер інформаційного забезпечення відзначається усіма без виключення дослідниками людського капіталу, починаючи з авторів базових положень, таких як Г. Беккер, Т. Шульц, І. Фішер, а також дослідників конкурентних відносин, управління людським капіталом на рівні суб'єкта господарювання та держави, серед яких Х. Боуен, Л. Вальсар, В. Вейсброд, Е. Денісон та ін. Суттєвий внесок в постановку проблеми та її вирішення слід відмітити і результатах дослідження наукових шкіл України, серед яких: О. Грішнова, В. Антонюк, І. Петрова, Л. Семів, Л. Шевчук та ін. Незважаючи на отримані до цього часу результати, наявні підходи залишають прогалину в інформаційній базі прийняття рішень стосовно управління людським капіталом на рівні особи.

Мета статті. Визначити проблеми інформаційного забезпечення розвитку людського капіталу особи, формалізувати елементи системи інформаційного забезпечення управління ним.

Основний матеріал дослідження. Дієвим напрямом виключення з процесу управління чинників суб'єктивного судження виступає формування інформаційної бази прийняття рішень. Тобто, об'єктивності в управлінні, за якого особа – носій людського капіталу знижує частку хибних рішень стосовно нарощення людського потенціалу та його конвертації в людський капітал. В ході реалізації намірів особистого розвитку, уникнення хибних рішень досягається шляхом використання комплексу оціночних показників, що спрямовують процес в раціональне русло.

Серед доцільних оціночних показників, як свідчить практика, слід рекомендувати застосування

індикаторів: розміру доходів носіїв людського капіталу за секторами економіки, професійними характеристиками, посадами, регіонами тощо; динаміки доходів у визначеному часовому інтервалі та їх сезонності; безробіття носіїв людського капіталу за секторами економіки, професійними характеристиками, посадами, регіонами тощо; витрат на купівлю освітніх послуг за професійними характеристиками; системи похідних коефіцієнтів та індексів, що на основі ключових секторальних та узагальнених параметрів визначають якісні зміни в кон'юнктурі ринку праці, секторі освітніх послуг, інвестиційному секторі, а також інтегрованому секторі формування, відтворення та використання людського капіталу; ключових трендів людського капіталу та їх детермінант на глобальному та регіональному рівні [1].

Узагальнено ідею застосування оціночних показників слід визначити, як комплекс критеріальних орієнтирів прийняття рішень носієм людського капіталу стосовно виховання, отримання освітніх послуг, включення у процеси соціальної мобільності, застосування інвестиційних інструментів та використання людського капіталу тощо. Інформаційне забезпечення гіпотетично надає можливість максимально знизити вплив суб'єктивних чинників прийняття рішень.

Переваги застосування системи інформаційного забезпечення слід намітити в кількох ключових напрямках:

- по-перше, обгрунтованість отриманих за допомогою показників-орієнтирів рішень можна прирівняти до обгрунтованості управління людським капіталом на рівні держави та суб'єктів господарювання, за рахунок чого знижується кількість хибних рішень, зменшується обсяг інвестицій, що не приносять запланованих ефектів, знижується вплив негативних наслідків, сформованих на рівні особи-носія, на інші рівні розвитку людського капіталу;

- по-друге, система формування, відтворення та використання людського капіталу набуває прогнозованого та керованого, в межах регуляторних важелів, характеру, за рахунок чого державна політика отримує передумови для переходу на вищий рівень ефективності, а суб'єкти господарювання на вищий рівень конкурентоспроможності;

- по-третє, відбувається структурування сектору відтворення та використання людського капіталу і на їх основі формується інституційна система сектору людського капіталу;

- четверте, надання керованості та формування інституційної системи виступає запорукою здатності регулятора стимулювати зростання конкурентоспроможності людського капіталу;

- п'яте, забезпечення орієнтирами робить свідомим вибір носієм людського капіталу особистого розвитку, прийняття рівня конкуренції, ризиків та планування особистих перспектив;

- шосте, суб'єкти господарювання, як головні споживачі людського капіталу, отримують прогнозовану ситуацію ринку праці, на основі якої реалізують власні управлінські стратегії та політику управління персоналом.

Відповідно оптимістичного сценарію, реакцією на оціночний показник, або його зміну є прийняття рішення стосовно наступних дій або корегування попередніх рішень (рис. 1).

Проектована система інформаційного забезпечення, результат її функціонування – інформаційні критерії, покликані визначати області оптимального застосування людського капіталу, привабливі для носія, на основі яких особа обирає: напрями нагромадження людського потенціалу, зокрема фізичного розвитку, формування вмінь та здібностей; перелік отримуваних освітніх послуг; обсяг мобілізованих інвестиційних ресурсів; механізми і інструменти мобілізації та залучення інвестиційних ресурсів; рівень соціальної мобільності; необхідну конкурентоспроможність людського капіталу; оцінку вартості людського капіталу; місце, спосіб, економічний сектор конвертації людського потенціалу в людський капітал.

Тобто, завданням системи інформаційного забезпечення управління людським капіталом особи виступає спрямування процесів формування, відтворення та використання людського капіталу особи в найбільш оптимальне русло, використання адекватних заходів, підходів та інструментів, раціональне застосування конкурентних ресурсів [2]. Іншими словами – підштовхування носія людського капіталу до дій, вироблення та прийняття рішень на основі інформаційного забезпечення адекватного етапам суспільного розвитку, економічній кон'юнктурі, галузевій структурі, попиту на групи людського капіталу, доходів від його продажу, умов застосування, тощо.

В межах пропонованої системи доцільно враховувати суспільні, економічні, соціальні, інвестиційні процеси на рівні: стратегічної перспективи, де визначається область зайнятості особи; поточної діяльності, де обираються заходи та інструменти, визначаються ресурси досягнення стратегічних цілей, складається план-графік їх досягнення; оперативної діяльності, в межах якої формується змістовне наповнення заходів працевлаштування, реалізації людського капіталу, пошуку резервів на основі ефектів непослідовного розширення.

Інформаційне забезпечення охоплює довго-, середньо- та короткотерміновий періоди, кожен з яких відрізняється функціональною роллю для прийняття особою рішень.

Інформація про довготермінові тенденції відображає стратегічні перспективи та визначає пріоритети особистого розвитку, вибір сфер діяльності, галузей капіталізації людського потенціалу, тощо. Серед груп показників, що доцільно використати в якості критеріальною бази вибору стратегічних напрямів управління людським капіталом особи, слід виділити: доходи носіїв людського капіталу за критерієм спеціалізації; динаміку розвитку цільових секторів; соціальний статус цільових груп спеціалістів; попит та його реалізація для цільових груп людського капіталу.

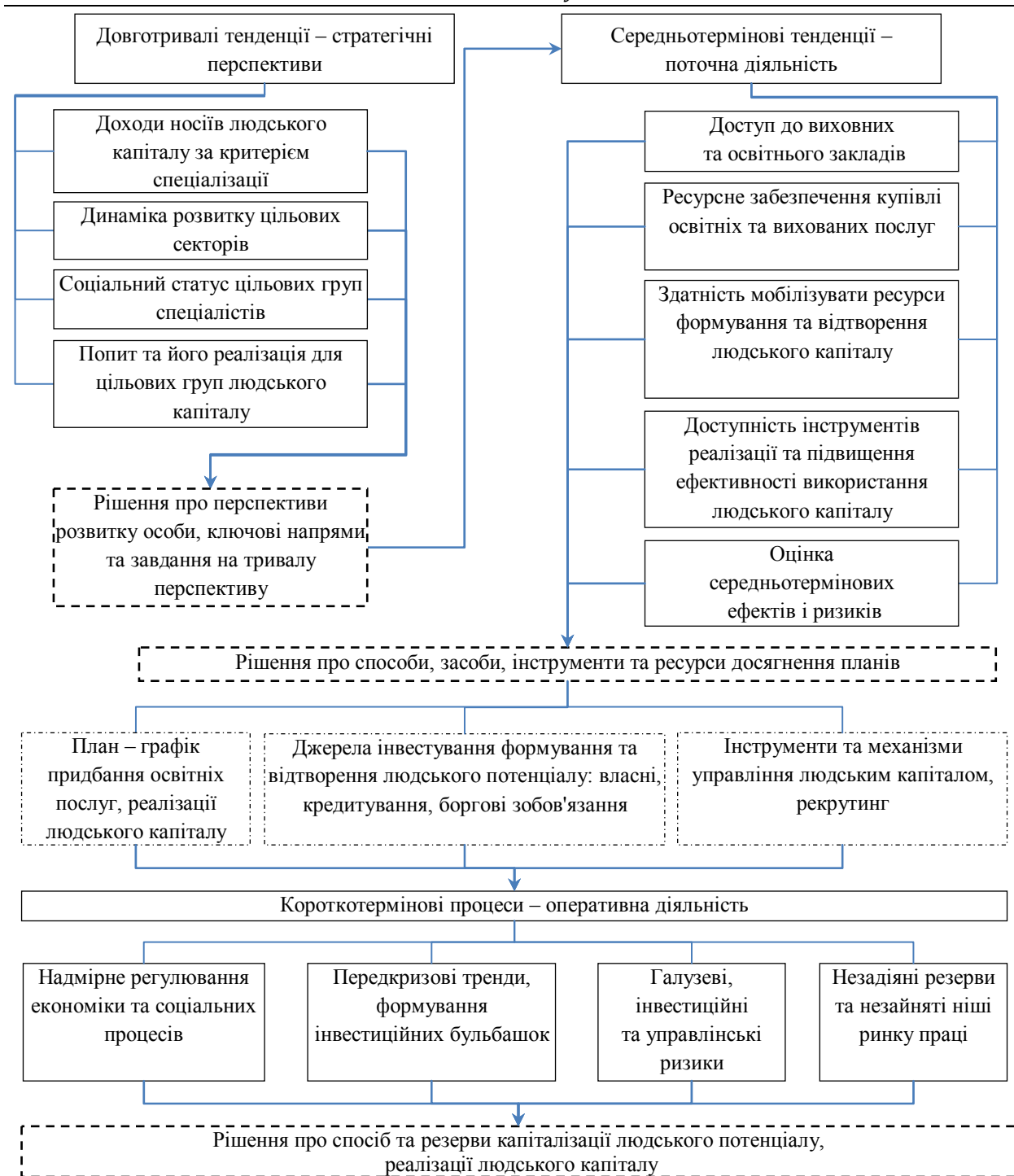


Рис. 1. Система інформаційного забезпечення управління людським капіталом особи

Прийняття рішення про вибір ключових напрямів розвитку людського капіталу стає точкою відліку використання інформації для середньо-термінового періоду. До груп показників середньо-термінового періоду слід включити: доступ до виховних та освітніх закладів; ресурсне забезпечення купівлі освітніх та вихованих послуг; здатність мобілізувати ресурси формування та відтворення людського капіталу; доступність інструментів реалізації та підвищення ефективності експлуатації людського капіталу; ризики інвестування та управління в людським капіталом.

Результатом застосування інформації стосовно формування, відтворення та використання людського капіталу виступає рішення про способи, засоби, інструменти та ресурси досягнення планів, які деталізуються у: плані-графіку отримання освітніх послуг та реалізації людського капіталу; джерелах інвестування у формування та відтворення людського потенціалу, серед яких власні кошти, кредитні ресурси, а також ресурси отримані шляхом оформлення боргових зобов'язань; інструментах та механізмах управління людським капіталом, зокрема, рекрутинг.

Реалізація плану-графіку, використання джерел та інструментів інвестування в людський капітал, управління ним здійснюється на основі показників розвитку ринку праці, сектору освіти та суміжних

секторів в короткотерміновій перспективі та поточному періоді, що відображають поряд із прогнозованими для стратегічного та середньо термінового періодів ймовірність формування ефектів від непослідовного розширення. Серед груп показників, які необхідно включити у формування критеріальної бази управління людським капіталом особи для короткотермінової перспективи, слід виділити: надмірне регулювання економіки та соціальних процесів; передкрізові тренди, формування інвестиційних бульбашок; галузеві, інвестиційні та управлінські ризики; незадіяні резерви та незайняті ніші ринку праці.

На основі запропонованих показників-індикаторів короткотермінового періоду особа приймає рішення про спосіб та використання резервів капіталізації людського потенціалу, продаж людського капіталу. Прийняті, на основі показників короткотермінового періоду, рішення оптимізують наміри, визначені на основі показників стратегічного та середньотермінового періоду, шляхом використання резервів та ефектів від непослідовного розширення та уникнення ризиків від нього.

Деталізацію показників за групами та періодами доцільно здійснити на основі особистих цілей та завдань. Водночас, показники середньо- та короткотермінового періоду деталізують інформаційне забезпечення реалізації рішень, прийнятих на основі попередніх етапів системи інформаційного забезпечення. Формуванню показників інформаційної бази передують дослідження складових підсистем формування, відтворення та використання людського капіталу, вироблення цілей регуляторної політики.

Для прикладу, можна визначити групу показників, що відображає результати формування демографічної бази, соціальної мобільності, структурних зрушень в економіці, зміни механізмів розвитку в результаті еволюції суспільних формацій та модифікації людського капіталу, потреби нарощення конкурентоспроможності та ефективності експлуатації, закономірностей управління об'єктом дослідження на рівні держави та суб'єктів господарювання, еволюції форм власності відтворення продуктивних сил економіки знань, проблем інвестиційного відтворення людського капіталу (табл. 1).

Таблиця 1

Показники-індикатори інформаційної бази управління людським капіталом особи			
№ п/п	Показник	Метод обчислення	Застосування
1	2	3	4
Довготривалі тенденції – стратегічні перспективи			
1.	Доходи носіїв людського капіталу		
1.1.	Річна заробітна плата, дохід	Середній річний обсяг отримуваних коштів носієм людського капіталу	Орієнтовний дохід при досягненні конкурентоспроможності та база оцінки ефектів від інвестування в людський капітал
1.2.	Приріст / зниження доходу	Різниця між двома контрольними датами аналізованого періоду	Оцінка розширення / звуження перспектив отримання віддачі на інвестований капітал, привабливості групи людського капіталу
1.3.	Темп приросту / зниження доходу	Приріст між двома контрольними датами аналізованого періоду	Узгодження дій особи з набуття якісних характеристик людського потенціалу, що характеризуються наявністю часових лагів з кон'юнктурою сектору людського капіталу
2.	Динаміка розвитку цільових ринків		
2.1.	Споживання людського капіталу секторами віднесеними до економіки знань	Чисельність зайнятих	Визначення переліку секторів привабливих для носіїв людського капіталу
2.2.	Структура споживання людського капіталу	Частка людського капіталу, що зайнятий в секторі економіки	Оцінка шансів на реалізацію людського капіталу в секторі та найбільш привабливих для капіталізації людського потенціалу секторів
2.3.	Темп зростання / зменшення секторів	Приріст / скорочення чисельності зайнятих	Узгодження дій особи з набуття якісних характеристик людського потенціалу, що характеризуються наявністю часових лагів з кон'юнктурою секторів його капіталізації
2.4.	Ключові чинники	Економіко-математичне моделювання	Моделювання розвитку секторів застосування людського капіталу
3.	Соціальний статус		
3.1.	Категорії людського капіталу із зростанням соціального статусу	Моделювання	Оцінка перспективної привабливості обраного напрямку нагромадження людського потенціалу
3.2.	Категорії людського капіталу із зниженням соціального статусу		

1	2	3	4
4.	Попит на людський капітал, капіталізація людського потенціалу, продаж людського капіталу		
4.1.	Попит на людський капітал	Приріст / зниження чисельності прийнятих-звільнених	Визначення тенденцій використання людського капіталу
4.2.	Капіталізація людського потенціалу	Експертні оцінки, частка використання людського потенціалу, режим зайнятості	Оцінка ефективності використання набутих знань, вмінь та здібностей
4.3.	Продаж людського капіталу	Констатація наявності / відсутності купівлі-продажу людського капіталу	Оцінка ефективності ринку праці, механізмів капіталізації людського потенціалу
Середньотермінові тенденції – поточна діяльність			
5.	Доступ до виховних та освітніх закладів		
5.1.	Доступ до виховних закладів	Співвідношення кількості місць та претендентів	Оцінка здатності наростити людський потенціал, забезпечити якісні складові конкурентоспроможності людського капіталу
5.2.	Доступ до шкільних закладів	Концентрація населення навколо шкільних закладів, співвідношення кількості місць та претендентів	
5.3.	Доступ до вищих навчальних закладів	Співвідношення кількості місць та претендентів	
5.4.	Доступ до інших освітніх закладів економіки знань	Співвідношення кількості місць та претендентів	
6.	Ресурсне забезпечення купівлі освітніх та виховних послуг		
6.1.	Інвестиційний потенціал носіїв людського капіталу	Співвідношення вартості освітньо-виховних послуг та доходів носіїв людського капіталу	Здатність покрити витрати на купівлю освітніх та виховних послуг за рахунок особистих ресурсів
6.2.	Доступ до кредитно-інвестиційних ресурсів	Фіксація факту використання кредитно – інвестиційних ресурсів	Оцінка можливості використати кредитно-інвестиційні ресурсів фінансових установ
6.3.	Інструментальне забезпечення інвестування в людський капітал	Фіксація факту наявності інструментів інвестиційного сектору	Оцінка диверсифікації джерел інвестування в людський капітал
7.	Здатність мобілізувати ресурси формування та відтворення людського капіталу		
7.1.	Конвертованість інвестиційних ресурсів	Факт конвертування одних інвестиційних інструментів та ресурсів у інші	Оцінка еластичності системи інвестування в людський капітал, ефективності диверсифікаційних заходів
7.2.	Доступність інвестиційних інструментів	Оцінка ринкової вартості ресурсів інвестиційних інструментів	Оцінка доступності інвестиційних ресурсів, їх впливу на формування цінової складової конкурентоспроможності
8.	Доступність інструментів реалізації та підвищення ефективності експлуатації людського капіталу		
8.1.	Доступність інструментів реалізації людського капіталу	Фіксація факту існування	Оцінка ефективності ринку праці, системи капіталізації людського потенціалу
8.2.	Ефективність експлуатації людського капіталу	Частка зайнятих відповідно профілю та кваліфікації	Оцінка ефективності експлуатації людського капіталу
9.	Середньотермінові ефекти та ризики		
9.1.	Рівень оціненості людського капіталу	Відношення ефектів використання людського капіталу до його ринкової вартості	Оцінка ймовірності криз, аналіз ймовірності перегріву ринку праці, уникнення інвестиційних бульбашок
9.2.	Ризики	Статистичні показники: дисперсія, відхилення, тощо, β -коефіцієнти	Оцінка ймовірності досягнення інвестиційно-експлуатаційних ефектів

1	2	3	4
Короткотермінові процеси – оперативна діяльність			
10.	Зарегульованість економіки та соціальних процесів		
10.1.	Обмеження розвитку людського капіталу	Експертні оцінки	Оцінка резервів та бар'єрів формування, відтворення та використання людського капіталу, підвищення конкурентоспроможності
11.	Передкризові тренди, формування інвестиційних бульбашок		
11.1.	Оцінка інвестиційних бульбашок	Відношення ефектів використання людського капіталу до його ринкової вартості	Визначення заходів та короткотермінових резервів нагромадження людського потенціалу, підвищення конкурентоспроможності людського капіталу
11.2.	Передкризові тренди	Динаміка приросту / скорочення відношення ефектів використання людського капіталу до його ринкової вартості	Оцінка ймовірності формування системних ефектів від непослідовного розширення, моделювання синергічних ефектів, процесів перетворення кількісних трендів в якісні характеристики розвитку сектору людського капіталу
12.	Галузеві, інвестиційні та управлінські ризики		
12.1.	Ризики секторів застосування людського капіталу	Галузеві ризики	Оцінка короткотермінових резервів підвищення конкурентоспроможності людського капіталу, застосування заходів уникнення втрат, страхування ризиків
12.2.	Ризики секторів формування, відтворення та використання людського капіталу	Інвестиційні, інноваційні, економічні, кредитні та ін. ризики	
12.3.	Управлінські ризики	Управлінські ризики	
13.	Незадіяні резерви та незайняті ніші ринку праці		
13.1.	Резерви нарощення конкурентоспроможності людського капіталу	Експертні оцінки, статистичні спостереження, статистичний аналіз	Пошук резервів підвищення ефективності використання людського капіталу, нарощення людського потенціалу, зростання ефективності капіталізації людського потенціалу
13.2.	Незадіяні ніші ринку праці	Експертні оцінки	Диверсифікація напрямів реалізації людського капіталу

Приклади наведених показників доцільно застосувати в якості аналітичної бази розробки рекомендацій регуляторних органів.

Водночас, для їх використання в якості критеріальної бази прийняття рішення носієм людського капіталу доцільно сформувавши систему показників просту у застосуванні пересічною особою [3]. Зокрема, найбільш оптимальним показником слід визначити узагальнений коефіцієнт та систему коефіцієнтів [4], що характеризують складові управління формуванням, відтворенням та використанням людського капіталу, забезпечення його конкурентоспроможності в довго-, середньо- та короткотерміновому періодах.

В руслі пошуку оптимальних критеріальних орієнтирів, очевидно, що оціночні коефіцієнти слід визначати в якості функції від попередньо обґрунтованих показників інформаційної бази управління людським капіталом. Зростання чи зниження характеризує формування позитивних чи негативних для конкурентоспроможності людського капіталу умов та трендів, перетин порогових значень свідчить про якісні зміни у його формуванні, відтворенні та використанні.

Узагальнений індекс та індекси складових забезпечення конкурентоспроможності доцільно розробляти для всіх категорій та груп людського капіталу. Також доцільно розробити узагальнений індекс розвитку всього сектору людського капіталу. Таким чином в розпорядженні носія людського капіталу знаходиться:

- загальний індекс розвитку сектору людського капіталу – оцінка сприятливих умов та ефективності системи формування, відтворення та експлуатації людського капіталу;
- загальний індекс конкурентоспроможності за категоріями людського капіталу – оцінка напрямів розвитку особи, нагромадження людського потенціалу;
- індекс конкурентоспроможності людського капіталу на стратегічну перспективу – визначення професійної орієнтації особи;
- індекс конкурентоспроможності людського капіталу в середньотерміновому періоді – формування планів нагромадження людського потенціалу, його капіталізації, забезпечення

конкурентоспроможності;

- індекс оперативної конкурентоспроможності – заходи з мобілізації ресурсів та використання резервів.

Глибина деталізації індексів визначається доцільністю для застосування та має відображати тенденції за всіма ключовими складовими формування конкурентоспроможності людського капіталу. Оціночні висновки визначаються на основі сукупності альтернативних значень сформульованих на основі порівняння комплексу запропонованих коефіцієнтів для категорій людського капіталу.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Прогалиною в системі управління людським капіталом виступає відсутність раціонального інформаційного забезпечення на рівні особи, що часто виступає причиною неоптимального рішення стосовно особистого розвитку, реалізації наявних знань, вмінь та здібностей, втрат від неефективного використання людського потенціалу. Для подолання вказаної проблеми запропоновано створити систему інформаційного забезпечення, що гіпотетично долає вказані проблеми та формує системні ефекти, завдяки яким:

- процеси формування, відтворення та використання людського капіталу на рівні особи набувають прогнозованого та керованого характеру;
- обсяг та структура інвестиційних ресурсів, а також інструменти реалізації інвестицій узгоджені з інвестиційними ефектами;
- попит і пропозиція на людський капітал узгоджені між собою ринковими інструментами;
- знижується структурне безробіття та витрати на соціальний захист населення;
- людський капітал, система його формування, відтворення та використання еволюціонують разом з тенденціями зміни суспільних формацій.

Перспективи подальших досліджень слід намітити в руслі вдосконалення критеріальною бази системи інформаційного забезпечення управління людським капіталом особи.

Література

1. Антонюк В. П. Людський потенціал: механізм збереження та розвитку : Монографія / НАН України. Ін-т економіки пром-сті / О. Ф. Новікова, О. І. Амоша, В. П. Антонюк та ін. – Донецьк, 2008. – С. 147-149.
2. Бобкова Е. В. Человеческий капитал с позиции системного подхода / Е. В. Бобкова, Н. А. Майорова // Экономика региона. – 2006. – № 8. [Електрон. ресурс]. – Режим доступу : <http://journal.vlsu.ru/index.php?id=899>. – Загол. з екрану.
3. Голов С.Ф. Теоретичні передумови обліку інтелектуального капіталу // Школа професійного бухгалтера / Київ, 2009. - №2 (98). – С. 11-14.
4. Михайлова Л.І. Людський капітал: формування та розвиток в сільських регіонах.:Монографія. – К. : ЦНЛ, 2008. – С 117.

References

1. Antoniuk V. P. Liudskiy potentsial: mekhanizm zberezhenia ta rozvytku : Monohrafiia / NAN Ukrainy. In-t ekonomiky prom-sti / O. F. Novikova, O. I. Amosha, V. P. Antoniuk ta in. – Donetsk, 2008. – S. 147-149.
2. Bobkova E. V. Chelovecheskiy kapital s pozytsyy systemnoho pokhoda / E. V. Bobkova, N. A. Maiorova // Ekonomika rehyona. – 2006. – # 8. [Elektron. pesurs]. – Rezhym dostupu : <http://journal.vlsu.ru/index.php?id=899>. – Zahol. z ekranu.
3. Holov S.F. Teoretychni peredumovy obliku intelektualnoho kapitalu // Shkola profesiinoho bukhhaltera / Kyiv, 2009. - #2 (98). – S. 11-14.
4. Mykhailova L.I. Liudskiy kapital: formuvannia ta rozvytok v silskykh rehionakh.:Monohrafiia. – K. : TsNL, 2008. – S 117.

Рецензія/Peer review : 15.8.2013 р.

Надрукована/Printed :10.9.2013 р.

Рецензент: