



ІНВЕСТИЦІЇ В ОСВІТУ ЯК ФАКТОР РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

Т. П. Норкіна, З. О. Скарбун, Н. О. Тарханова

Донбаська національна академія будівництва і архітектури

Вул. Державіна, 2, м. Макіївка, 86123, Україна.

E-mail: EconomicaDnasa@rambler.ru

Отримана 10 листопада 2008, прийнята 21 листопада 2008

Анотація. В статті проводиться дослідження теорії людського капіталу, доведена необхідність інвестування в освіту як основного фактора розвитку людського потенціалу. Метою дослідження є визначення рівня зисків та витрат при інвестиціях в освіту. В історії економічної думки останніх десятиріч однією з найвизначніших подій стало створення теорії людського капіталу. Значний вплив цієї теорії на весь наступний розвиток економічної науки інколи порівнюють з революцією в економічній думці. Теорія людського капіталу досліджується як залежність доходів працівника, підприємства, суспільства від знань, навичок та природних здібностей людей. Виникнення і широке розповсюдження в економічній науці альтернативних концепцій людського капіталу викликане існуючими реаліями ринкової економіки, які останніми роками все помітнішими стають і у нашій країні. В реальному житті діє безліч різноманітних, нерідко випадкових факторів, від яких залежать доходи і добробут людини. Ці проблеми вивчаються в приведеній статті.

Ключові слова: аналіз «витрати-вигоди», внутрішня норма віддачі, втрачені заробітки, дисконтування вигід, людський капітал, метод внутрішньої норми віддачі, метод приведення до поточної вартості, моральні втрати, моральні зиски, непрямі матеріальні зиски, прямі матеріальні зиски, прямі матеріальні витрати, чиста приведена вартість.

ИНВЕСТИЦИИ В ОБРАЗОВАНИЕ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Т. П. Норкина, З. А. Скарбун, Н. А. Тарханова

Донбасская национальная академия строительства и архитектуры

Ул. Державина, 2, г. Макеевка, 86123, Украина.

E-mail: EconomicaDnasa@rambler.ru

Получена 19 ноября 2008, принята 21 ноября 2008

Аннотация. В статье проводится исследование теории человеческого капитала, доказанна необходимость инвестирования в образование как основного фактора развития человеческого потенциала. Целью исследования является определение уровня выгод и расходов при инвестициях в образование. В истории экономической мысли последних десятилетий одним из важнейших событий стало создание теории человеческого капитала. Значительное влияние этой теории на все последующее развитие экономической науки иногда сравнивают с революцией в экономической мысли. Теория человеческого капитала исследуется как зависимость доходов работника, предприятия, общества от знаний, навыков и естественных способностей людей. Возникновение и широкое распространение в экономической науке альтернативных концепций человеческого капитала вызвано существующими реалиями рыночной экономики, которые в последние годы становятся все более заметными и в нашей стране. В реальной жизни действует множество разнообразных, нередко случайных факторов, от которых зависят доходы и благосостояние человека. Эти проблемы изучаются в приведенной статье.

Ключевые слова: анализ «расходы-выгоды», внутренняя норма отдачи, утраченные заработки, дисконтирование выгод, человеческий капитал, метод внутренней нормы отдачи, метод приведения к текущей стоимости, моральные потери, моральные выгоды, косвенные материальные выгоды, прямые материальные выгоды, прямые материальные расходы, чистая приведенная стоимость.

INVESTMENTS IN EDUCATION AS THE FACTOR OF HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT

T. P. Norkina, Z. A. Skarbun, N. A. Tarkhanova

Donbas National Academy of Civil Engineering and Architecture

Derzhavina, str. 2, Makeevka, 86123, Ukraine.

E-mail: EconomicaDnasa@rambler.ru

Received 19 November 2008, accepted 21 November 2008

Abstract. Research the human capital theory is carried out in the article, the investing necessary for education as the basic factor of human potential development. A research purpose is the level definition of benefits and expensives while investing in to the education. Creation of the human capital theory in became one of the most important events in the history of the economic thought during the last decades. Considerable influence of this theory on all the further development of economic science sometimes is compared with the revolution in the economic idea. The theory of human capital is investigated as the dependence of profits of worker, an enterprise, a society on knowledges, habits and people's natural capabilities. The origin and wide spread in economic science of alternative conceptions as for the human capital is caused the existent realities of the market economy, which become more noticeable for the last years and in our country. The great number of various, quite often casual factors which man's profits and welfare depend on operates in the real life. These problems are studied in the given article.

Keywords: analysis «cost - benefit analysis», internal norm of return, lost earnings, discounting of benefits, human capital, method of internal norm of return, method of coercion to the present value, moral losses, moral benefits, indirect financial benefits, direct financial benefits, direct financial charges, net present value.

Вступ

З позицій теорії людського капіталу доходи людей є закономірним підсумком раніше прийнятих рішень. Тобто людина, приймаючи те чи інше рішення, може безпосередньо впливати на розмір своїх майбутніх доходів. Можна значно підвищити майбутні доходи, вкладаючи кошти у свою освіту і професійну підготовку, здоров'я, культуру, збільшуючи тим самим свій власний (приватний) людський капітал. Ці позиції визначають актуальність обраної тематики в сучасних умовах розвитку суспільства.

Аналіз досліджень і публікацій

Із сукупності характеристик, що складають потенціал людини, теорія людського капіталу досліджує ті, що суттєво впливають на зміну доходів. Це відноситься передусім до здоров'я,

освіти, професійних навичок, творчих здібностей, мотивованості, мобільності, підприємливості. Аналіз ефективності інвестицій в людський капітал починається з оцінки витрат на них та очікуваних вигід від їх здійснення. Витрати, що пов'язані з інвестиціями в людський капітал, складаються з трьох груп: прямі матеріальні витрати, втрачені заробітки і моральні втрати. До очікуваних вигід від згаданих інвестицій належать прямі матеріальні вигоди, непрямі матеріальні доходи і моральні вигоди.

Метою даного дослідження є визначення ефективності інвестицій у людський капітал як величини економічної.

Виклад основного матеріалу

Серед вчених немає єдиного підходу до визначення змісту людського капіталу і, відповідно,

єдиної точки зору щодо шляхів його формування. Наприклад, Т. Шульц зводить людський капітал до розвитку знань і здібностей, які людям надає «шкільна освіта, навчання на робочому місці, зміцнення здоров'я і зростаючий запас економічної інформації». Г. Беккер дає інше визначення цього поняття: «людський капітал формується за рахунок інвестицій в людину, серед яких можна назвати навчання, підготовку на виробництві, витрати на охорону здоров'я, міграцію і пошуки інформації про ціни та доходи» [2].

Теорія капіталу І. Фішера стала основою для виникнення різноманітних альтернативних концепцій людського капіталу, їх автори включають у поняття людського капіталу не лише знання та вміння людей, їх здатність до праці, але і фізичні, психологічні, світоглядні, суспільні, культурні якості і здібності людей [1].

В Україні відома концепція людського капіталу, яку запропонував у 1978 р. американський економіст, викладач Вашингтонського університету Дж. Кендрік у роботі «Сукупний капітал США і його формування». На думку Дж. Кендріка, капітал – це «здатність протягом певного періоду створювати певний продукт і дохід, з урахуванням неринкових форм доходу». Виходячи з такого визначення капіталу, вчений поділяє його на дві основні складові: речовий і неречовий капітал, які надалі поділяються на капітал втілений і не втілений в людях. Людським капіталом у цій структурі є втілений у людях речовий і неречовий капітал.

При альтернативному підході природні здібності і якості людини у справі одержання грошових доходів оцінюються дуже високо. Деякі вчені вважають міру їх впливу навіть більшою, ніж вплив освіти. Отже, продуктивні якості і характеристики людини визнані особливою формою капіталу на підставі того, що їх розвиток потребує значних витрат часу і матеріальних ресурсів, і що вони, подібно фізичному капіталу, забезпечують своєму власнику грошовий дохід.

Підсумовуючи різні підходи до дослідження і визначення категорії «людський капітал», можна дати таке його визначення: «людський капітал – це сформований або розвинений у результаті інвестицій і накопичений людьми (людиною) певний запас здоров'я, знань, нави-

чок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері суспільного виробництва, сприяє зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливає на зростання доходів (заробітків) його власника» [3].

Оцінка інвестицій у людський капітал і доходів від його використання звичайно проводиться в грошовій формі. Але слід підкреслити, що далеко не всі інвестиції і не всі доходи можна виразити в грошовій формі. Крім грошових витрат на навчання, зміцнення здоров'я та інших соціальних витрат, спрямованих на нарощення людського капіталу, передбачається, щонайменше, ще і нелегка праця самої людини. Аналогічно, крім грошових доходів (вищих заробітків) людина, що володіє більшим людським капіталом, одержує моральне задоволення, економію часу, вищий соціальний престиж та багато інших вигід. Слід також пам'ятати, що в результаті нарощування людського капіталу отримується інтегральний соціальний ефект, від якого виграє не лише конкретна людина, а і підприємство, на якому вона працює, та суспільство в цілому.

Виникнення поняття «людський капітал» та «інвестування у людський капітал» викликало створення численних методів оцінки його обсягу, економічної ефективності тощо. Тракткування витрат на освіту, охорону здоров'я та інші аналогічні цілі як витрат інвестиційного типу, відкрило перед економічним аналізом нові перспективи. Капітальні блага можуть продуктивно використовуватися протягом тривалого періоду часу. Таким чином, виникає необхідність виміру обсягу не тільки поточних вкладень, але й акумульованого людського капіталу [7].

З економічної точки зору додаткові капіталовкладення обґрунтовані лише у тому випадку, коли вони характеризуються достатньо високим рівнем окупності. В протилежному випадку кошти доцільніше спрямувати на здійснення інших, більш прибуткових інвестиційних проектів, або ж витратити на цілі поточного споживання. Із зазначеного вище, випливає необхідність використання моделей економічного аналізу, що дало б змогу оцінювати ступінь ефективності інвестицій у людський капітал.

Аналіз ефективності інвестицій починається з оцінки витрат на освіту та очікуваних зисків (вигід) від її отримання. Витрати, пов'язані

з одержанням освіти, можна розподілити на три групи:

1. Прямі матеріальні витрати (витрати, що здійснюються майбутнім власником людського капіталу або іншим інвестором (державою, підприємством, сім'єю) як плата за навчання, витрати на підручники, послуги бібліотеки, копіювання, канцтовари тощо).
2. Витрати, пов'язані зі зміною місця проживання (вартість житла, транспортні витрати, збільшення витрат на харчування у зв'язку з відокремленістю від сім'ї тощо).
3. Втрачені заробітки.

Втрата вільного часу як одного з найважливіших благ для людини (оскільки навчання, як правило, забирає більше часу, ніж нормальний робочий день) також негативно відображається на рівні людського капіталу. Навчання нерідко є важким і виснажливим заняттям, супроводжується перенапругою і стресовими ситуаціями під час іспитів. Зміна місця проживання заради одержання освіти призводить до зміни звичного соціального оточення людини, розлучення з рідними та друзями.

Перші дві групи витрат на навчання можна підрахувати з достатньою точністю, але моральні втрати оцінити дуже важко, хоча б тому, що вони різні для різних людей. Однак слід сказати, що інколи саме вони відіграють вирішальну роль при прийнятті рішення щодо отримання освіти. Можна стверджувати, що більш здібні люди, яким навчання дається легко і приносить задоволення, за інших рівних умов отримують вищий рівень освіти порівняно зі своїми менш здібними ровесниками. Очікувана віддача від інвестицій в освіту також складається з трьох груп доходів:

1. Прямі матеріальні зиски: вищий рівень заробітків протягом життя. Більша можливість брати участь у прибутках компанії; більша можливість отримувати персоналізовані умови оплати праці, різноманітні пільги, премії, надбавки тощо; більша можливість отримати пенсійне, медичне страхування за рахунок підприємства.
2. Непрямі матеріальні зиски: більша можливість отримати подальші інвестиції у власний людський капітал з боку роботодавця (підвищення кваліфікації, перепідготовка, отримання іншої освіти тощо), оскільки освіта збільшує інвестиційну привабливість

найманого працівника; оздоровлення за рахунок підприємства більш вірогідне для висококваліфікованого працівника, оскільки він є дорожчим людським капіталом порівняно з низькокваліфікованими працівниками і, відповідно, про його здоров'я роботодавець піклується краще; висококваліфіковані працівники, як правило, мають кращі умови праці та відпочинку; цінні працівники частіше отримують пільгові кредити та іншу допомогу від роботодавця для створення достойних умов життя (житло, автомобіль, телекомунікації тощо); інші непрямі матеріальні зиски.

3. Моральні зиски: задоволення від обраної професії протягом життя (престижність, досягнення певного соціального статусу, самореалізація); доступ до цікавих видів діяльності, професійна творчість; висока конкурентоздатність на ринку праці, відчуття стабільності та впевненості в майбутньому; задоволення від способу життя студентів, від самого процесу навчання та від успіхів у ньому; співробітництво з розумними та перспективними людьми тощо.

Що стосується очікуваної віддачі від інвестицій в освіту, то кількісно виміряти можна лише першу групу – прямі матеріальні зиски, та і то приблизно, на рівні прогнозів. Моральні і непрямі матеріальні зиски ще важче оцінити кількісно, проте їх роль при прийнятті рішень щодо інвестування в освіту дуже значна.

Методи економічної оцінки ефективності інвестування у людський капітал використовуються на стадіях: прийняття рішення щодо доцільності інвестування саме у людський капітал чи альтернативного використання коштів; оцінки ефективності капіталовкладень у результаті отримання фактичної віддачі від здійснення інвестування у людський капітал.

Як правило, дослідники ефективності у сфері людського капіталу звертаються до техніки аналізу «витрати-вигоди» (cost-benefit analysis) [6].

Спочатку цей метод застосовувався для оцінки доцільності реалізації різноманітних державних проектів, тобто у випадках прийняття рішень щодо проектів, які мали некомерційний характер або соціальне значення і їх метою не було отримання прибутку.

Аналіз «витрати-вигоди» приходиться на допомогу у тих випадках, коли потрібно «зро-

бити явно те, що ціновий механізм робить неявно, а саме, відібрати проекти у відповідності з вигодами, що приходяться на одиницю витрат». Аналіз за методом «витрати – вигоди» поділяється на три етапи: ідентифікація вигод (зисків) та їх вартісна оцінка з урахуванням фактору часу; ідентифікація витрат та їх вартісна оцінка (також з урахуванням фактору часу); порівняння величини вигод з величиною витрат. Але попередньо необхідно показники привести до одного моменту часу. Для нього застосовують метод дисконтування, що є поширеним в економічних розрахунках [8].

При оцінці ефективності інвестування зіставляються інвестиційні витрати всіх видів з результатами (довгостроковими вигодами) у майбутньому. Тому треба визначити цінність майбутніх вигід, порівнявши їх із поточними витратами.

Для розрахунку зисків від вкладень в людський капітал протягом часу необхідно провести прогресивне дисконтування вигід, очікуваних у майбутньому. Розглянемо детально цей розрахунок, а також схему міркування, що визначає доцільність інвестування коштів у людський капітал.

Вигоди, що отримуються у майбутньому, завжди мають меншу цінність у порівнянні з тими вигодами, які отримуються сьогодні, з огляду на ряд причин психологічного характеру. По-перше, якщо людина планує витратити свої доходи на споживання, то намагається зробити це якнайшвидше. По-друге, якщо отримані доходи призначені для вкладення і множення у майбутньому, то виникає бажання зробити це найраніше. Людині властиво оцінювати наявні блага вище, ніж майбутні через можливість передчасної смерті, зміни обставин життя, падіння значимості одиниці споживання при зростанні його загального обсягу тощо.

Таким чином, незалежно від того, як люди збираються використати свої доходи, вони будуть оцінювати теперішню вартість (цінність) своїх майбутніх доходів, тобто коригувати цінність з часом. Даний процес є дисконтуванням майбутніх доходів.

В основі розуміння процесу дисконтування лежить визначення еквівалентної вартості капіталу в різні періоди часу. Для прикладу, якщо інвестор має капітал в обсязі (B_0), то при ставці

банківського відсотку (r), він буде еквівалентним через рік обсягу капіталу (B) на тій підставі, що фінансові ресурси можуть бути накопичені «автоматично» шляхом вкладення в банк капіталу (B_r):

$$(B = B_0 + B_r) \quad (1)$$

де

B – майбутня сума капіталу;

B_0 – наявний капітал;

B_r – сума капіталу з урахуванням банківського відсотку.

Дотримуючись цієї концепції, можна визначити теперішню необхідну вартість капіталу, яка повинна бути в розпорядженні особи, щоб шляхом інвестування отримати відому вартість капіталу в майбутньому.

Величина (B_0) у даному рівнянні називається дисконтованою вартістю капіталу (B), тобто сьогоднішньою меншою цінністю більшого капіталу (B_r), що буде отриманий в наступному періоді. Слід зауважити, що дуже важко вирішити, який рівень відсотку має бути вибраний як коефіцієнт дисконтування. Отже, інвестиції в людський капітал є доцільними, якщо поточна вартість майбутніх грошових вигод дорівнює або більша за інвестиційні витрати [8].

Відомі два методи перевірки справедливості вказаного вище критерію:

1. Метод приведення до поточної вартості, який включає: вибір ставки дисконтування або її визначення; встановлення поточної вартості очікуваних у майбутньому вигод; поточної вартості інвестиційних витрат; порівняння загальної віддачі з інвестиційними витратами (якщо поточна вартість вигод перебиває витрати, вкладення капіталу можна вважати вигідним).
2. Метод внутрішньої норми віддачі, де оцінюються майбутні вигоди; інвестиційні витрати; розраховується ставка дисконтування, що урівнює поточну вартість вигод з інвестиційними витратами.

Внутрішня норма віддачі є нормою відсотку, при якій приведена вартість майбутніх вигод дорівнює приведеній вартості витрат:

$$\sum_{t=0}^n \frac{B_t}{(1+i)^t} = \sum_{t=0}^n \frac{C_t}{(1+i)^t}, \quad (2)$$

де

V_t – сума майбутнього капіталу;

t – період (рік);

C – сума витрат.

Якщо майбутня віддача від конкретного рішення про інвестування в людський капітал настільки значна, що внутрішня норма віддачі перевищує норму віддачі від альтернативних інвестицій, то таке рішення може вважатися вигідним.

Дана методика завоювала найбільшу популярність з огляду на методологічні труднощі при підборі коефіцієнту дисконтування.

Аналіз ефективності інвестиційних проектів щодо людського капіталу за методом «видатки-вигоди» може застосовуватися всіма суб'єктами інвестування: індивідуумом, діловими одиницями та державою.

Термін «внутрішня» підкреслює, що згідно з описаною методикою визначається абсолютна, а не відносна рентабельність інвестиційного проекту. Окрім того, на відміну від показника поточної ефективності, що характеризує її рівень у кожний даний момент часу, внутрішня норма віддачі призначена для вимірювання рівня окупності капітального блага за весь термін його служби. Саме тому при підрахунку норм віддачі користуються величинами доходів і витрат, дисконтованих на момент початку здійснення інвестиційного проекту. Внутрішня норма віддачі займає центральне місце у концепції людського капіталу. Побудована за аналогією з нормою прибутку, вона дає можливість зіставити окупність вкладень у людський та фізичний капітал.

Таким чином, за допомогою застосування внутрішньої норми віддачі вдалося прослідку-

вати стійку тенденцію: чим вищий рівень підготовки, тим нижча його внутрішня норма віддачі.

Узагальнені відомості про дослідження норм віддачі освіти іноземними вченими містяться у табл. 1. Неоднаковими є норми віддачі і для різноманітних категорій робочої сили: у чоловіків вони вищі, ніж у жінок.

Позитивним у застосуванні такого інструменту економічного аналізу, як внутрішня норма віддачі, є наступні моменти:

1. У нормах віддачі враховується вартість набуття певної професії, певного рівня освіти.
2. Норми будуються на основі довічних заробітків, а не середньорічних. Як наслідок, вони вільні від впливу такого фактора, як вік.
3. Наводяться в уніфікованій відсотковій формі, що також має переваги, адже завдяки цьому можна охарактеризувати стан ринків праці для різноманітних категорій робочої сили.

Однак треба зазначити, що внутрішню норму віддачі не можна назвати єдиним критерієм оцінки обґрунтованості капіталовкладень у людський капітал, і, зокрема, в освіту, адже в силу вступає велика кількість інших за характером мотивів (особливо при інвестуванні людського капіталу на різних рівнях: приватному, мікро- і макроекономічному).

Висновки

Таким чином, теорія людського капіталу досліджує залежність доходів працівника, сім'ї, підприємства, суспільства від знань, навичок та природних здібностей людей. Людським капіталом називають сформований або розвинений

Таблиця 1. Групування внутрішньої норми віддачі від вкладень в людський капітал, К.

| Групування за терміном публікації розрахунку | Середня освіта | Вища освіта | Групування за терміном, до якого відноситься початок аналізу | Середня освіта | Вища освіта |
|--|----------------|-------------|--|----------------|-------------|
| 1980-ті роки | 19,1 | 12,2 | 1981-1991 рр. | 16,9 | 12,1 |
| 1997-2001 рр. | 16,0 | 11,8 | 1997-2001 рр. | 12,1 | 12,9 |
| 2002-2006 рр. | Немає оцінок | 13,2 | 2002-2006 рр. | Немає оцінок | 11,9 |

в результаті інвестицій і накопичений людьми (людиною) певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері суспільного виробництва, сприяє зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливає на збільшення доходів (заробітків) його власника.

Отже, слід звернути увагу на кілька принципів моментів, що впливають з дослідження категорії «людський капітал»: по-перше, людський капітал – це не просто сукупність зазначених характеристик, а саме сформований або розвинений в результаті інвестицій і накопичений певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій; по-друге, це такий запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який доцільно використовувати для одержання корисного результату і сприяння зростанню продуктивності праці; по-третє, використання людського капіталу закономірно приводить до зростання доходів його власника; по-четверте, зростання доходів стимулює подальші інвестиції в людський капітал, що приводить до подальшого накопичення капіталу.

Перспективи подальших досліджень у даному напрямі. Щоб розвинути інтелектуальні можливості й максимізувати коефіцієнт інвестицій у людські ресурси, варто дослідити всі аспекти цього ресурсу. Крім того, рішення, що впливають, завжди повинні концентруватися на досягненні конкурентної переваги методом удосконалення сервісу, якості або продуктивності праці.

Вимірювати ефективність людського потенціалу не тільки можливо, але й необхідно для утримання позиції на ринку праці. Важливим є створення такого спектру показників, що у цілому відображають додану вартість роботи професіоналів інтелектуальної праці. Ця вартість утримується не у вихідних даних саміх по собі, а у їх впливі на поліпшення результатів організацій-замовників робочої сили. Персонал може підвищувати свій внесок у досягнення мети підприємства за рахунок кращого використання свого людського капіталу.

Слід зауважити, що на сучасному етапі більшість методів економіко-статистичного та техніко-економічного аналізу вкладень у людський капітал стосується виміру ефектив-

ності освіти та підготовки кадрів. Основна маса досліджень повинна припадати на сферу економіки освіти, що народилася у ході розвитку концепції людського капіталу. В нашій країні дослідження знаходяться у початковій стадії і потребують подальшого удосконалення.

Література

1. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2007. – 347 с.
2. Демків О. Соціальний капітал: теоретичні засади дослідження та операціональні параметри // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. - 2004. - №4, с. 99 – 111.
3. Кендрик Дж. Совокупный капитал США и его формирование. - М.: Прогресс, 2008. - 275 с.
4. Коулман Дж. Экономическая социология с точки зрения теории рационального выбора // Западная экономическая социология: Хрестоматия современной классики / Сост. и науч. ред. В.В. Радаев. – М.: РОССПЭН, 2004. – С. 159-181.
5. Момот Т.В. Вартісно-орієнтоване корпоративне управління: від теорії до практичного впровадження: Монографія. – Х.: ХНАМГ, 2006. – 380 с.
6. Морозов О.Ф. Ціна думки – інтелектуальний капітал. – Донецьк: ТОВ «Юго-Восток, Лтд», 2005. – Розділ 5. «Складові інноваційного розвитку». - С. 249-306.
7. Орбан-Лембрик Л. Е. Соціальна психологія. Посібник. – К.: Академвидав, 2007. - 376 с.
8. Що таке соціальний капітал? Київська лекція Френсіса Фукуями // День. – 2006. – 17 жовт. - № 177. – С. 4.
9. Dagtye Ina. Lithuanian women in science: management facets// Business: Theory and Practice (2008), v.9, no.1, p. 65-72.

Норкіна Тетяна Павлівна – асистент кафедри «Економічна теорія і право» Донбаської національної академії будівництва і архітектури. Науковий напрямок: соціально-економічні проблеми сучасного міста.

Скарбун Зоя Олексіївна – асистент кафедри «Економіка підприємств» Донбаської національної академії будівництва і архітектури. Науковий напрямок: регулювання інвестиційної діяльності в будівництві і міському господарстві.

Тарханова Ніна Олексіївна – доцент кафедри «Економічна теорія і право» Донбаської національної академії будівництва і архітектури. Науковий напрямок: проблеми зовнішньоекономічної діяльності підприємства.

Норкіна Татьяна Павловна – ассистент кафедры «Экономическая теория и право» Донбасской национальной академии строительства и архитектуры. Научное направление: социально-экономические проблемы современного города.

Скарбун Зоя Алексеевна – ассистент кафедры «Экономика предприятий» Донбасской национальной академии строительства и архитектуры. Научное направление: регулирование инвестиционной деятельности в строительстве и городском хозяйстве.

Тарханова Нина Алексеевна – доцент кафедры «Экономическая теория и право» Донбасской национальной академии строительства и архитектуры. Научное направление: проблемы внешнеэкономической деятельности предприятия.

Norkina Tatyana Pavlovna – assistant of department «Economic theory and right» to the Donbass national academy of building and architecture. Scientific researches: socio-economic problems of modern city.

Skarbun Zoya Alekseevna – assistant of department «Economy of enterprises» to the Donbass national academy of building and architecture. Scientific researches: adjusting of investment activity is in building and municipal economy.

Tarkhanova Nina Alekseevna – associate professor of department «Economic theory and right» to the Donbass national academy of building and architecture. Scientific researches: problems of foreign economic activity of enterprise.