

24. Савчук Р. Неузнанное величие святого Иоанна Предтечи URL: <http://www.pravoslavie.ru/109990.html>.

25. Сотникова И. Как повысить эффективность системы оплаты труда в кризис? URL: <https://www.zis.by/publications/stoit-i-iv-krizis-uvolnyat-sotrudnikov>.

26. Про професійний розвиток працівників (Із змінами, внесеними згідно із Законом): Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>.

27. ДТЕК: Інтегрований звіт 2016: фінансові і нефінансові результати. URL: https://dtek.com/ua/investors_and_partners/reports/.

28. Метінвест: Соціальний звіт 2013/2014 URL: https://www.metinvestholding.com/ua/csr/annual_reports.

29. «Запорожсталь»: Обучение персонала. URL: www.zaporizhstal.com/ru-ru/personal/obuchenie/.

30. «Запорожсталь»: Развитие персонала. URL: <http://www.zaporizhstal.com/ru/personal/razvitie-personala/>.

31. «Запорожсталь» открыл инновационный центр обучения сотрудников «Кампус». URL: <http://www.zaporizhstal.com/news/details/zaporozhstal-otkryl-innovacionnyj-centr-obucheniya/ru/>.

32. Звіт зі сталого розвитку «Концерну Галнафтогаз» за 2015 рік. URL: https://www.okko.ua/.../sustainability_report_2015.pdf.

Поступила в редакцію 20.12.2017 г.

Л.В. Іваненко

ЕКОНОМІКО-СОЦІОЛОГІЧНИЙ ПІДХІД ДО ВИЗНАЧЕННЯ РОЛІ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА У СТВОРЕННІ ДОДАНОЇ ВАРТОСТІ¹

У сучасних умовах, коли розвиток інформаційно-комунікаційних технологій змінює характер економічних відносин, збільшується вплив людського капіталу на рівень соціально-економічного

¹ Дослідження виконано в рамках НДР ІЕП НАН України «Механізми забезпечення інвестиційної активності підприємств для виробництва продукції з високою доданою вартістю» (2015-2018 рр., номер держреєстрації 0115U001639).

розвитку суспільства. Становлення економіки нового типу, заснованої на знаннях, інформації, використанні глобальних інформаційних систем і великих даних, формує основу для швидкого розвитку людського капіталу підприємств. Сформований в економіці людський капітал, у свою чергу, зумовлює можливості генерувати й упроваджувати нові технології. Це визначає рівень, характер інноваційного розвитку, формування доданої вартості та сприяє забезпеченню економічного зростання.

В Україні наразі спостерігається дисбаланс у процесах нарощування і використання людського капіталу. З одного боку, діюча система освіти, задовольняючи потреби суспільства в освітніх послугах, сприяє розвитку людського капіталу, щорічно випускаючи на ринок праці осіб, кваліфікація і рівень освіти яких підтверджені відповідними документами; з іншого – експерти постійно наголошують на зростаючих незадоволених потребах ринку праці з боку роботодавців у фахівцях певних спеціальностей. Має місце невідповідність об'єктивних і формальних оцінок рівня розвитку людського капіталу. Це актуалізує питання, пов'язані з розвитком теоретичного підґрунтя для більшої об'єктивності оцінок людського капіталу підприємств на основі ідентифікації його форм та відповідних цим формам властивостей.

Визначення економічної суті людського капіталу підприємства, його місця в загальній структурі капіталу, форм, властивостей та ознак стало об'єктом наукових досліджень багатьох вітчизняних і зарубіжних авторів, серед яких: М. Армстронг, А. Компалла, К. Абдурахманов, В. Антонюк, О. Бородіна, Н. Брюховецька, І. Булеєв, Б. Генкін, В. Гойло, О. Грішнова [1-7] та ін. Соціо-економічна концепція визначення форм та проявів капіталу підприємства, яка надає підстави для дослідження дисбалансу між об'єктивними і формальними оцінками рівня розвитку людського капіталу підприємств, представлена в роботах зарубіжних авторів: В. Радаєва, Н. Шматко, С. Кравченко, І. Карпенко, П.Тесленко, Т. Фонарьової [8-13]. Необхідність подальших досліджень, спрямованих на доведення до практичної реалізації теоретичних напрацювань у визначенні рівня розвитку людського капіталу, його впливу на створення підприємствами доданої вартості обумовила тему даної статті.

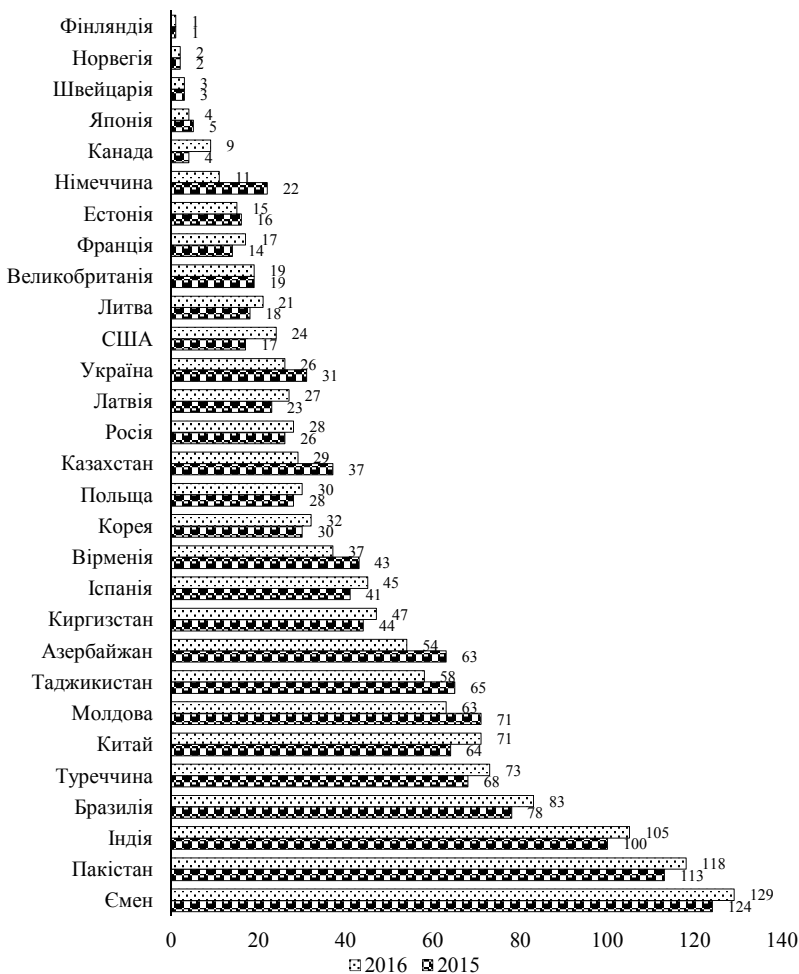
Мета статті – теоретичне обґрунтування можливостей застосування економіко-соціологічного підходу до визначення ролі людського капіталу підприємства у створенні доданої вартості.

Людські ресурси – це найбільша цінність, а людський капітал – одна з перспективних складових для розвитку України. За рейтинговою оцінкою розвитку людського капіталу, оприлюдненою Всесвітнім економічним форумом, Україна у 2015 р. посіла 31 місце серед 124 країн, а в 2016 р.– 26 серед 130 країн світу (рис. 1) [14]. Оцінювання здійснюється за Індексом людського капіталу, при визначенні якого враховуються складові, які характеризують рівень освіти в країні, професійної підготовки, працевлаштування і зайнятості, тривалості життя.

Високі позиції нашої країни експерти пов'язують із рівнем розвитку освіти – початкової, середньої та вищої. Водночас реалізація людського капіталу значно ослаблює здобутки освітнього напрямку в його формуванні. Відсутність економічних стимулів до підвищення ефективності використання праці призводить до втрати країною сформованого людського капіталу в результаті міграції населення, втрати кваліфікації через тривале безробіття тощо і, як наслідок, не сприяє підвищенню створення підприємствами доданої вартості.

В управлінській діяльності сучасних підприємств важлива роль відводиться оцінюванню, оскільки обґрунтоване прийняття рішень можливе лише за наявності адекватної, достовірної оцінки об'єкта управління. Професійні та загальнолюдські властивості людей, які працюють на підприємствах, їх продуктивні здібності, що забезпечують створення доданої вартості, є предметом дослідження в підходах до управління працею на підприємствах, підґрунтям яких є теорія людського капіталу. Розходження в оцінках, такі як одночасне підвищення рівня освіти і досвіду персоналу за формальними ознаками, зниження обсягів створеної доданої вартості в розрахунку на одиницю витраченого часу, ускладнюють управління працею.

Первинний аналіз процесів накопичення людських здібностей, як засвідчують фахівці, проводився ще у філософії античності та схоластиці середньовіччя. Так, за приписуванням Аристотелю твердженням, «творчі здібності людини є результатом певних умов її життя, виховання і навчання» [15, с. 6]. У зв'язку з поширенням концепції «економіки знань» представники бізнесу, державні діячі, політики, журналісти, соціологи, науковці широко використовують словосполучення «людський капітал» (англ. *human capital*), підкреслюючи зростання ролі освіти і науки в підвищенні ефективності розвитку економіки.



Складено за даними офіційного сайту World Economic Forum [14].

Рис. 1. Рейтингові позиції України та деяких країн світу за розвитком людського капіталу у 2015-2016 рр.

Відомо, що термін «людський капітал» (англ. *human capital*) уперше був введений в обіг Т. Шульцем (1902-1998 рр.), лауреатом Нобелівської премії з економіки 1979 р. у номінації «За новаторські

дослідження економічного розвитку з особливою увагою до проблем країн, що розвиваються»¹ [16]. Т. Шульц вважав людським капіталом «все те, що є джерелом майбутніх задовольень та/або заробітків, ... будь-який актив – матеріальний або людський, із властивою йому здатністю генерувати потоки майбутніх доходів» [17]².

Концепція людського капіталу стала результатом використання економічного підходу при дослідженні соціальних проблем розвитку суспільства, людської поведінки тощо. Широкі можливості економічного підходу були використані Г. Беккером (1930-2014 рр.), для аналізу таких суспільних відносин, як дискримінація і злочинність, створення і планування сім'ї, здобуття освіти тощо. [17-20]. Г. Беккер писав: «Я впевнений, що економічна теорія як наукова дисципліна більше за все відрізняється від інших галузей суспільствознавства не предметом, а своїм підходом. ... Я стверджую, що економічний підхід є унікальним за своєю міццю, оскільки він здатний інтегрувати безліч різноманітних форм людської поведінки. ... Пов'язані воедино припущення щодо максимізуючої поведінки ... утворюють осереддя економічного підходу в моєму розумінні» [21, с. 31-32]. За розширення області макроекономічного аналізу до широкого діапазону людської поведінки та взаємодії, включаючи неринкову поведінку³ Г. Беккер у 1992 р. був удостоєний Нобелівської премії з економіки [22].

Значення теорії людського капіталу для розвитку підходів з управління людьми в комерційних організаціях детально висвітлено в роботі М. Армстронга. Він зазначає: «Теорія людського капіталу робить акцент на доданій вартості, яку люди можуть створювати для організації. Вона розглядає людей як цінний актив і підкреслює, що інвестиції організації в людей генерують доходи, варті витрачених коштів. Тому ця теорія підводить фундамент під філософію управління людськими ресурсами і управління людським капіталом» [1, с. 62].

Теорія людського капіталу засвідчує важливу роль людського капіталу у підвищенні продуктивності економічної діяльності. В

¹ Переклад автора. Оригінальний текст: for their pioneering research into economic development research with particular consideration of the problems of developing countries.

² Цитується за джерелом [7, с. 65].

³ Переклад автора. Оригінальний текст: for having extended the domain of microeconomic analysis to a wide range of human behaviour and interaction, including nonmarket behaviour.

економіко-соціологічній інтерпретації людський капітал розглядається в контексті визначення його як одної із форм капіталу та проблем його конвертації в інші форми. Відомо, що міркування на тему взаємоконвертації форм капіталу беруть початок від часу публікації роботи французького соціолога та філософа П. Бурдьє (1930-2002 рр.) [8].

У сукупності форм капіталу, згідно з концепцією П. Бурдьє, людський капітал у різних своїх проявах представлений у культурному і соціальному капіталах, які конвертуються в економічний капітал та інституціоналізуються у формах освітніх кваліфікацій та визнання в суспільстві (наприклад, рівнів, ступенів, звань тощо).

У табл. 1 наведено класифікацію капіталу, запропоновану П. Бурдьє. Науковець зазначає, що капітал, залежно від сфери, в якій він функціонує, і ціною більш або менш серйозних трансформацій, які є передумовою його ефективною дії в цій сфері, може виступати в трьох основних формах: економічній, культурній та соціальній.

Таблиця 1

Класифікація капіталу за П. Бурдьє¹

Капітал – накопичуваний господарський ресурс, включений у процеси відтворення та зростання вартості шляхом взаємної конвертації своїх форм			
Стан капіталу	Інкорпорований стан (<i>embodied state</i>). Об'єктивований стан (<i>objectified state</i>). Інституціоналізований стан (<i>institutionalized state</i>)		
Форма капіталу	Економічний	Культурний	Соціальний
Конвертація капіталу	Гроші як найбільш ліквідний актив	Економічний капітал	
Форма інституціоналізації капіталу	Права власності	Освітні кваліфікації (дипломи, сертифікати, свідоцтва тощо)	Форми визнання в суспільстві (аристократичні титули, звання тощо) та ознаки приналежності до певної групи (сім'ї, школи, політичної партії, неформального групування тощо)

¹ Складено за джерелами [8; 24].

Капітал в економічній формі безпосередньо конвертується в гроші. Культурний та соціальний капітал набувають свого грошового втілення через конвертацію в економічний капітал [9, с. 61]. Конвертація людського капіталу підприємства в гроші або інші ви-

соколіквідні активи відбувається опосередковано через його залучення до створення доданої вартості (рис. 2). Необхідною для цього умовою є поєднання з економічним капіталом підприємства.

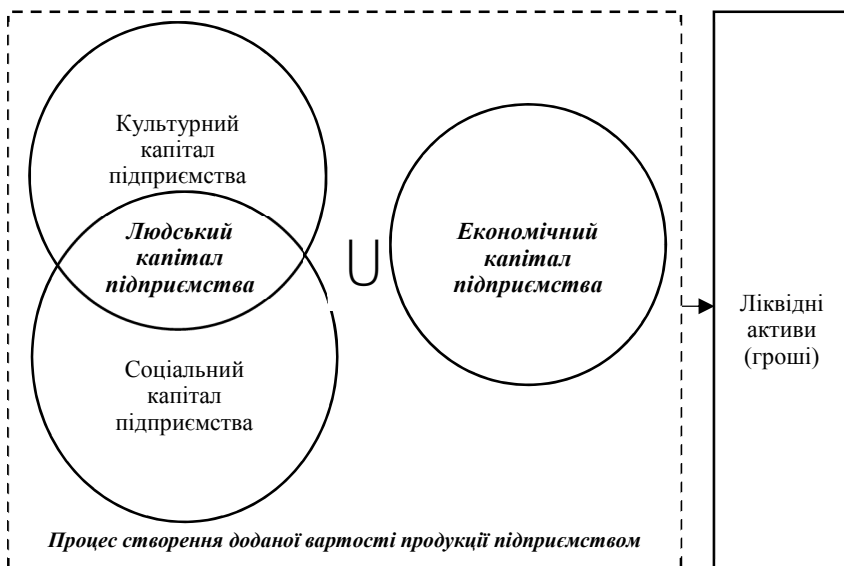


Рис. 2. Схема конвертації людського капіталу підприємства згідно з концепцією класифікації його форм за П. Бурдьє (складено автором)

Відповідно до концепції П. Бурдьє існує три стани капіталу: інкорпорований, об'єктивований, інституціоналізований. Інкорпорованим станом вважається сукупність відносно стійко відтворюваних диспозицій і властивостей, якими наділено власника тієї чи іншої форми капіталу; об'єктивований стан означає набуття капіталом уречевлених форм, які є доступними для безпосереднього спостереження і передачі їх у фізичній, предметній формі; інституціоналізований стан передбачає об'єктивовані форми визнання повної форми капіталу як ресурсу [9, с. 22]. Властивості економічного, культурного і соціального капіталів, проявлених в інкорпорованому, об'єктивованому, інституціоналізованому станах, які зумовлюють особливості людського капіталу підприємств, наведено в табл. 2.

Застосування економіко-соціологічного підходу до визначення форм прояву людського капіталу підприємств дозволяє ви-

Таблиця 2

Властивості людського капіталу, проявленого в інкорпорованому, об'єктивованому, інституціоналізованому стані¹

Стан людського капіталу підприємства		
Інкорпорований	Об'єктивований	Інституціоналізований
<p>Оскільки для накопичення знань і досвіду необхідні зусилля з освоєння та асиміляції¹, даний процес потребує часу;</p> <ul style="list-style-type: none"> - відсутність можливостей у делегуванні повноважень з набуття знань та досвіду; - необхідність формування відповідної мотивації (у П. Бурдье – «жага знань»); - неможливість відчуження від носія культурного капіталу, що викликає проблеми власників економічного капіталу в процесі концентрації та використання; - можливість неусвідомлюваного придбання за певних умов (наприклад, подолання мовного бар'єру в процесі спілкування); - обмеження в обсягах накопичення залежно від здатності індивіда до його придбання; - згасання та зникнення разом з індивідом (синхронно до згасання біологічних характеристик, пам'яті, розумової активності тощо); - відносини розподілу, створеного культурним капіталом у його об'єктивованій формі, опосередковані відносинами конкуренції між індивідом та іншими носіями капіталу 	<p>Культурний капітал в об'єктивованій формі може передаватися від одних суб'єктів до інших аналогічно інституціоналізованому економічному капіталу, але така передача не означає повної його відсутності у попереднього власника (дифузії знань)</p>	<p>Об'єктивація культурного капіталу у формі академічних кваліфікацій є одним із шляхів нейтралізації його властивостей, таких як обмеження біологічними рамками окремого індивіда;</p> <ul style="list-style-type: none"> - інституціональне визнання культурного капіталу (наприклад, визнання рівня освіти індивіда) надає можливість порівняння кваліфікації його власників, а також їх заміни; - дозволяє встановлювати пропорції обміну між культурним та економічним капіталом шляхом гарантування грошової вартості інституціоналізованого культурного капіталу (наявність прямої залежності між рівнями освіти, визнаного професійного досвіду та рівнями грошової винагороди); - знецінення кваліфікацій під впливом зростання конкуренції серед носіїв та зниження рейтингів установ

¹ Складено за джерелами [8; 9].

¹ Асиміляція (лат. assimilatio) у психології – процес інтеграції зовнішніх об'єктів (людей, предметів, ідей, цінностей) і несвідомого змісту у свідомості.

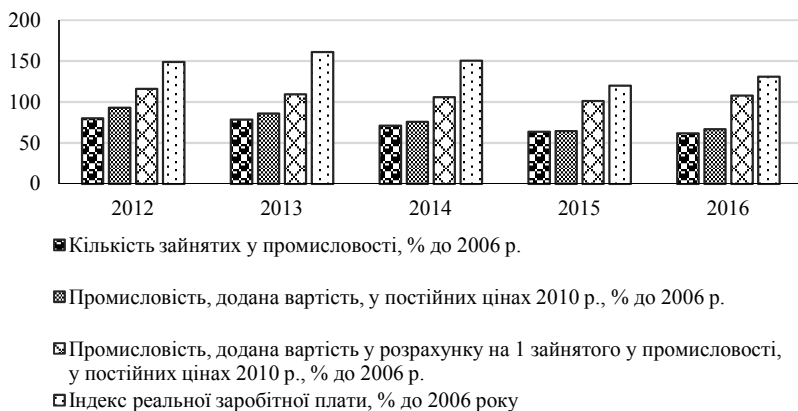
значити характер трансформації цих форм з однієї в іншу. Людський капітал підприємства в інкорпорованому стані – це сукупність накопичених професійних знань та навичок, здобутих у процесі освіти та підвищення кваліфікації, які згодом можуть приносити дохід у вигляді заробітної плати, процента або прибутку шляхом участі цієї сукупності в процесах створення доданої вартості; в об'єктивованому стані – це сукупність навчальних засобів (наприклад, текстів і практик), покликаних транслювати специфічні знання й демонструвати процедури набуття навичок; в інституціоналізованому стані – це система формальних сертифікатів, які включають дипломи, розряди, ліцензії, патенти, що свідчать про здобуття певних знань і навичок.

Вимірювання людського капіталу, проявленого в його інкорпорованому стані, можливе за показниками ефективності його залучення до процесів створення вартості, іншими словами – продуктивності праці, вимірної за обсягами доданої вартості продукції в розрахунку на одиницю витраченого часу. Відомо, що ефективність використання праці в економіці в цілому, в окремих її галузях, на підприємствах відображає ефективність трудових витрат у процесі виробництва. Зростання ефективності використання праці, або підвищення її продуктивності, є свідченням реалізації можливостей до вдосконалення як працівників у результаті навчання, набуття досвіду, підвищення кваліфікації та професійної майстерності, так і виробничих процесів.

Аналіз використання праці на підприємствах, який у цілому дозволяє оцінити інкорпорований стан людського капіталу підприємств, засвідчує загальне його зниження (рис. 3, табл. 3). На це вказує як постійне згортання обсягів виробництва в 2006-2016 рр., так і кількості зайнятих у промисловості.

Висновки. Підхід до оцінювання людської поведінки та взаємодії, відомий під назвою «концепція людського капіталу», під впливом об'єктивних процесів сучасного розвитку суспільства й економіки, розвитку когнітивної економіки, «економіки знань» набув широкого розповсюдження поза межами методології неокласичної економічної теорії, у рамках якої його було сформовано. Сьогодні термін «людський капітал» використовується для дослідження не лише проблем забезпечення ефективності прийняття рішень на рівні окремих індивідів та суспільства в цілому стосовно освіти, охорони здоров'я тощо, але і для розв'язання проблем соціально-економічного розвитку, сталого економічного розвитку, управління підприємствами з позицій інституціональної економічної

теорії, еволюційної економічної теорії, теорії менеджменту, теорій управління тощо.



Складено за даними Державної служби статистики України.

Рис. 3. Зміна показників використання праці на підприємствах промисловості України у 2006-2016 рр. (2006 р.=100%)

*Таблиця 3
Показники використання праці на промислових підприємствах України у 2006-2016 рр.¹*

Показник	2006	2012	2013	2014*	2015*	2016*
1	2	3	4	5	6	7
Кількість зайнятих у промисловості: млн чол.	5,21	5,43	5,25	5,38	5,08	4,99
%	100,0	104,2	100,7	103,1	97,4	95,7
Зайнятість у промисловості, % від загальної чисельності зайнятих в економіці	24,0	25,9	24,8	26,1	24,7	24,4
Промисловість, додана вартість у постійних цінах 2010 р.: млрд грн	303,98	282,94	261,43	231,04	196,23	202,77
%	100,0	93,1	86,0	76,0	64,6	66,7
Промисловість, додана вартість у розрахунку на 1 зайнятого у промисловості (у постійних цінах 2010 р.): тис. грн/рік	75,30	87,41	82,47	79,72	76,24	81,28
%	100,0	116,1	109,5	105,9	101,3	107,9

Закінчення табл. 3

1	2	3	4	5	6	7
Середня заробітна плата у промисловості в цінах поточного року: тис. грн/місяць	1212	3500	3763	3988	4791	5902
тис. грн/рік	14,54	42,00	45,16	47,86	57,49	70,82
Індекс реальної заробітної плати, % до попереднього року	118,3	114,4	108,2	93,5	79,8	109,0
Індекс реальної заробітної плати, % до 2006 р.	100,0	148,8	161,0	150,5	120,1	130,9

¹ Складено за даними Державної служби статистики України.

* Інформацію за 2014-2016 рр. наведено без урахування тимчасово окупованої території АР Крим, м. Севастополя та частини зони проведення АТО.

Використання економіко-соціологічного підходу до визначення ролі людського капіталу у створенні доданої вартості надає можливість на підставі ідентифікації показників, які характеризують об'єктивований, інкорпорований та інституціоналізований стани людського капіталу підприємства більш об'єктивно оцінити його рівень, знизити вплив формальних показників.

В Україні наразі спостерігається зниження показників, які характеризують об'єктивований стан людського капіталу через постійне скорочення чисельності працюючих на підприємствах та обсягів створеної доданої вартості, а також показників його інкорпорованого стану – зниження кількості впроваджених у виробництво вітчизняних наукових розробок, кількості задіяних у виробництві наукових працівників, кількості зареєстрованих патентів. Натомість інституціоналізований стан людського капіталу, визначений кількістю осіб, які щорічно випускаються закладами вищої освіти, постійно зростає. Така невідповідність в оцінках станів людського капіталу потребує усунення.

Перспективи подальших досліджень у даному напрямі полягають в обґрунтуванні методів оцінювання впливу людського капіталу підприємства на створення доданої вартості з урахуванням економіко-соціологічного підходу до визначення його форм.

Література

1. Армстронг М. *Практика управління людськими ресурсами*; пер. с англ. под ред. С.К. Мордовина. СПб.: Питер, 2009. 848 с.

2. Analysis of correlation between intellectual capital and traditional key performance indicators within the automotive industry: Literature review / Andreas Kompalla, Jan Kopia, Ulrike Foerster-Metz,

Wiebke Geldmacher. *ECOFORUM*. 2017. Vol.3, Issue 3(13). URL: https://www.researchgate.net/publication/319618122_Analysis_of_correlations_between_corporate_strategy_and_operational_strategy_considering_management_system_standards.

3. Антонюк В. П. Проблеми відтворення людського капіталу східних регіонів України в умовах збройного конфлікту. *Вісник Кам'янець-Подільського національного ун-ту ім. І.Огієнка. Економічні науки*. Кам'янець-Подільський: ФОП Сисин Я.І., 2015. Вип. 10. С. 267-272.

4. Грішнова О. А., Заїчко О. С. Новітні технології в економіці персоналу: нові можливості й нові виклики. *Вісник економічної науки України*. 2016. № 2. С. 52-57. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Venu_2016_2_14.

5. Брюховецька Н.Ю., Чорна О.А. Інституціональні чинники розвитку людського капіталу підприємств. *Стратегія і механізми регулювання промислового розвитку*: зб. наук. праць; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. Донецьк, 2009. С. 26-44.

6. Брюховецкая Н. Е., Булеев И. П. Конкуренция и соревнование в условиях инновационного развития предприятий. *Вісник економічної науки України*. 2017. № 1(32). С. 7-17.

7. Смирнов В.Т., Сошников И.В., Романчин В.И., Скоблякова И.В. *Человеческий капитал: содержание и виды, оценка и стимулирование*: монография; под ред. В.Т. Смирнова. Москва: Машиностроение-1, Орел: ОрелГТУ, 2005. 513 с.

8. Бурдые П. Формы капитала; пер. с фр. М.С. Добряковой, науч. ред. В.В. Радаев. *Экономическая социология*. 2002. Т. 3. № 5. С. 60–74.

9. Радаев В.В. Понятие капитала, формы капиталов и их конвертация. *Экономическая социология*. 2002. Т. 3. № 4. С. 20–32.

10. Шматко Н.А. "Габитус" в структуре социологической теории. *Журнал социологии и социальной антропологии*. 1998. Т. 1, №2. С. 60-70.

11. Кравченко С.А. Переоткрытие человеческого капитала в сложном обществе. *Вестник МГИМО-университета*. Официальное Интернет-издание. 2013. № 3(30). URL: <http://www.vestnik.mgimo.ru/razdely/filosofiya/pereotkrytie-chelovecheskogo-kapitala-v-slozhno-m-obshchestve>.

12. Карпенко І.В., Тесленко П.О. Концепція символічного поля, практики та габітусу П. Бурдые: експлікація проблеми комплексності практики. *Гуманітарний вісник ЗДІА*. 2013. № 53. С. 2002-214.

13. Фонарьова Т.А. Розвиток теорії людського капіталу у працях нобелівських лауреатів з економіки. *Економічний простір*: зб. наук. пр. Дніпропетровськ: ПДАБА, 2011. № 49. С. 104–111.

14. World Economic Forum: Human Capital Report 2016. URL: <http://reports.weforum.org/human-capital-report-2016/economies/#economy=UKR>.

15. Гойло В.С. Современные буржуазные теории воспроизводства рабочей силы. Москва: Наука, 1975. 228 с.

16. Theodore W. Schultz – Facts // Nobelprize.org. Nobel Media AB 2014. URL: https://www.nobelprize.org/nobel_prizes/economic-sciences/laureates/1979/schultz-facts.html.

17. Schultz T. The Emerging Economic Science and Its Relation to High School Education. *The High School in a New Era*. 1958.

18. Becker G. S. The economics of discrimination. 2nd Edition. Published – 1957. The University of Chicago, 1971. 167 p. URL: <https://www.amazon.com/Economics-Discrimination-Economic-Research-Studies/dp/0226041166>.

19. Becker G.S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. 3rd ed. *The National Bureau of Economic Research*. 1993. 390 p. URL: <https://books.google.com.ua/books?id=9t69iICmrZ0C&printsec=frontcover&hl=ru#v=onepage&q&f=false>.

20. Becker G. S. A Treatise on the Family. Harvard university press, 2009. 424 p. URL: <https://brunofvieira.files.wordpress.com/2012/12/gary-becker-a-treatise-on-the-family.pdf>.

21. Беккер Г. С. *Человеческое поведение*. Экономический подход : избранные труды по экономической теории; пер. с англ. Москва: Изд-во ГУ ВШЭ, 2003. С. 31-32.

22. Gary Becker – Facts Nobelprize.org. Nobel Media AB 2014. URL: https://www.nobelprize.org/nobel_prizes/economic-sciences/laureates/1992/becker-facts.html.

Надійшла до редакції 31.07.2017 р.