

19. Лич Г. В. Організаційно-економічний механізм формування і ефективного використання людського капіталу : автореф. дис... канд. екон. наук : 08.00.03 / Г. В. Лич. – К., 2007. – 18 с.
20. Маляр Д. В. Теоретичні основи відтворення людського капіталу : автореф. дис... канд. екон. наук : 08.01.01 / Д. В. Маляр. – Д., 2005. – 20 с.
21. Насипайко Д. С. Відтворення людського капіталу в контексті впливу на розвиток економіки : автореф. дис... канд. екон. наук : 08.00.07 / Д. С. Насипайко. – К., 2010. – 20 с.
22. Перепелиця Н. В. Людський капітал у трансформаційній економіці: зміст та основні напрями формування : автореф. дис... канд. екон. наук : 08.01.01 / Н. В. Перепелиця. – Х., 2005. – 18 с.
23. Петухова Т. О. Оцінка людського капіталу підприємств залізничного транспорту : автореф. дис... канд. екон. наук : 08.00.04 / Т. О. Петухова. – Х., 2011. – 21 с.
24. Позднякова С. В. Удосконалення системи оцінки нагромадження людського капіталу на промислових підприємствах : автореф. дис... канд. екон. наук : 08.00.07 / С. В. Позднякова. – Донецьк, 2009. – 20 с.
25. Прошак Г. В. Людський капітал в умовах формування національної економіки України : автореф. дис... канд. екон. наук : 08.00.01 / Г. В. Прошак. – Л., 2008. – 20 с.
26. Риковська О. В. Людський капітал сільської місцевості: проблеми формування та функціонування : автореф. дис... канд. екон. наук : 08.00.07 / О. В. Риковська. – К., 2009. – 21 с.
27. Соколова О. С. Економічні засади формування людського капіталу на морському транспорті : автореф. дис... канд. екон. наук : 08.07.04 / О. С. Соколова. – О., 2005. – 21 с.
28. Ушенко Н. В. Науково-методологічні основи державного регулювання відтворення людського капіталу України : автореф. дис... д-ра екон. наук : 08.00.03 / Н. В. Ушенко. – К., 2009. – 30 с.
29. Юрченко О. Б. Формування і розвиток людського капіталу машинобудівного підприємства : автореф. дис... канд. екон. наук : 08.00.04 / О. Б. Юрченко. – Л., 2010. – 22 с.

УДК 314.727

М. В. НІКОЛАЙЧУК

Хмельницький національний університет

КОНКУРЕНТНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ, ВІДТВОРЕННЯ ТА ЕКСПЛУАТАЦІЇ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

Проаналізовано вплив конкурентного середовища на формування людського капіталу особи, суб'єктів господарювання та національної економіки. Запропоновано об'єктно-предметні критерії конкурентоспроможності людського капіталу. Визначено напрями реалізації державної регуляторної політики в області управління людським капіталом.

The influence of the competitive environment on the formation of human capital of individuals, businesses and national economy is analyzed. The object-subject criteria of human capital competitiveness are suggested. The ways of regulatory policies implementation in the sphere of human resources management are defined.

Ключові слова: людський капітал, конкурентоспроможність, управління людським капіталом.

Постановка проблеми. Конкурентоспроможність людського капіталу як об'єкт наукового дослідження виступає категорією потенціалу, і об'єктивно відображає здатність досягнути цілей в ході суперництва за ресурси, позиції та потенційний ефект. Оцінка конкурентоспроможності традиційно не поширюється на безпосередній процес конкуренції, конкурентні стратегії, заходи та дії. Водночас саме конкурентний процес визначає рівень застосування конкурентного потенціалу та майбутні ефекти від конкуренції. З огляду на специфічний характер людського потенціалу, особливий механізм його реалізації та наслідки для результатів конкуренції, аналіз формування конкурентного потенціалу людського капіталу слід доповнювати аналізом процесу конкуренції.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Оцінці процесів формування, відтворення та використання людського капіталу присвячені дослідження таких авторитетних науковців, як Г. Беккер, О. Грішнова, М. До-лішній, Є. Лібанова, Л. Семів, Л. Шевчук, Т. Шульц, І. Фішер та ін., в межах яких визначено ключову роль людського капіталу у забезпеченні ефективності господарського механізму та національної економіки, закладено базові положення теорій людського капіталу.

Невирішені частини проблеми. Вплив конкурентних відносин на формування, відтворення та використання людського капіталу на сучасному етапі має неоднозначне трактування і вимагає додаткового дослідження в силу діалектичних закономірностей становлення та розвитку суспільних та економічних систем.

Постановка завдання. Визначити та обґрунтувати вплив конкурентної бази на ефективність формування, відтворення та експлуатації людського капіталу.

Основний матеріал дослідження. В межах ключових положень сучасних концепцій конкурентоспроможності людського капіталу доцільним є виділення кількох груп об'єктів, предметів, видів та форм конкуренції. Разом з тим, слід чітко окреслити та розмежувати рівні людського капіталу, на основі яких реалізуються конкурентні стратегії.

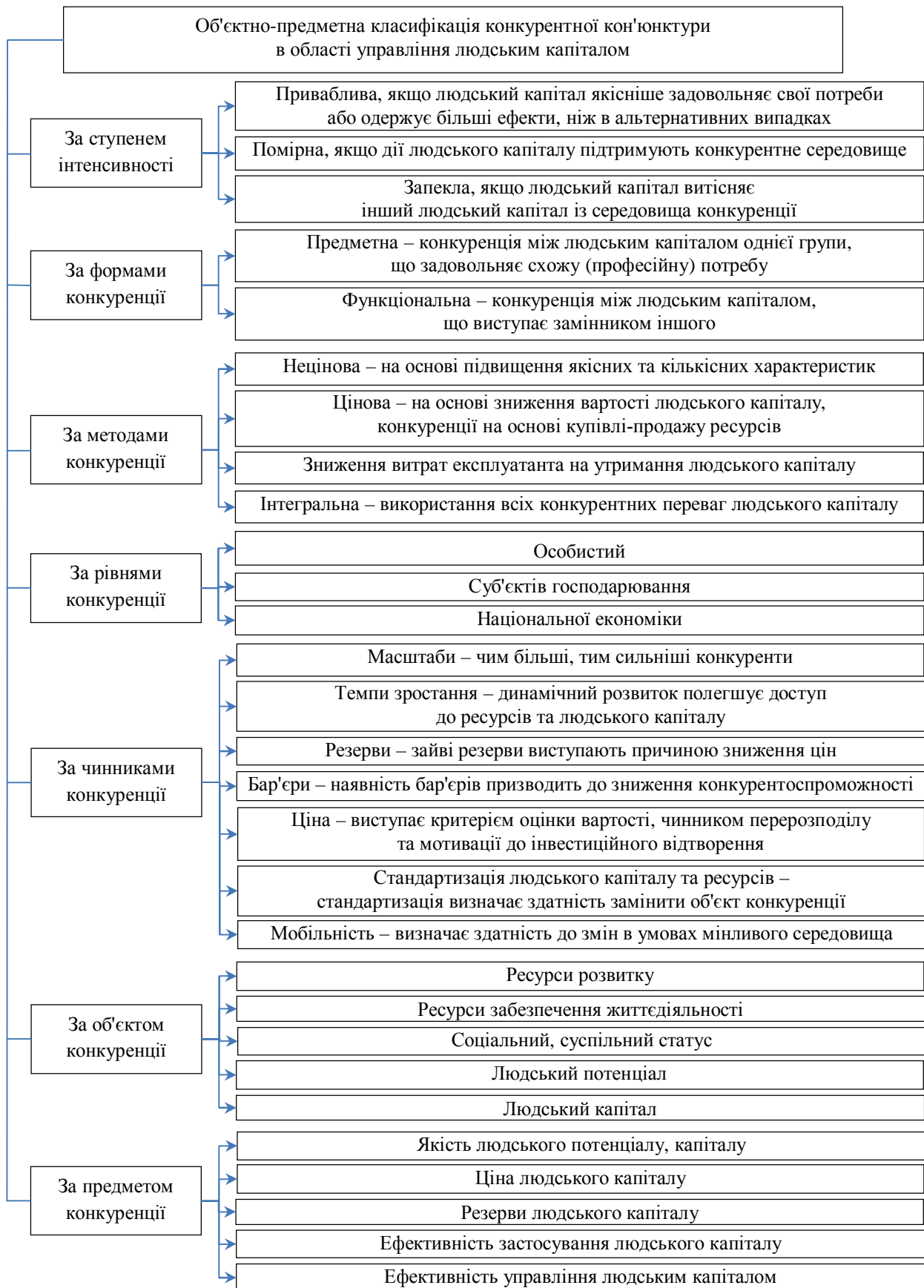


Рис. 1. Об'єктно-предметні критерії конкурентоспроможності людського капіталу особи, суб'єкта господарювання та національної економіки [розроблено автором]

На рівні формування людського капіталу особи його носію доводиться конкурувати за послуги дошкільних навчально-виховних закладів, освітніх закладів, спеціалізованих художніх, музичних, спортивних шкіл, дитячих гуртків, клубів, медичних та оздоровчих установ, закладів вищої освіти, соціальне забезпечення. На рівні суб'єктів господарювання конкуренція відбувається як за статус, оплату, соціальні пільги між носіями людського капіталу так і за людський капітал між самими суб'єктами господарювання, зокрема за: топ-менеджмент, функціональний персонал, креативних працівників, некваліфікований персонал, управлінські інновації, інформаційні технології, тощо. На рівні держави метою конкуренції на основі накопиченого людського капіталу є інвестиційні ресурси, інновації, позиції на світових ринках, економічне зростання, політичний статус, тощо.

На додаток до наведених прикладів більш повний перелік об'єктів управління можна визначити на основі класифікації конкуренції в області управління людським капіталом (див. рис. 1).

Включений до схеми систематизований перелік ключових чинників розглядається з урахуванням сили впливу та виражається через домінування над іншими чинниками групового критерію. Наявну сукупність конкурентних відносин доцільно умовно розділити на окремі групи, що виступають основою системи координат формування конкурентних планів та стратегій, з подальшим визначенням суб'єктів, об'єктів та предмету управління. З точки зору видів людського капіталу, доцільно, на наше переконання задати три системи конкурентних координат, що співпадають з рівнями людського капіталу.

Перший – особистий рівень характеризується фактичним ототожненням власника та носія людського капіталу, чіткою екстраполяцією етапів життєвого циклу особи на процес, об'єкт, предмет, ресурсне забезпечення конкуренції. Попри суб'єктивне сприйняття процесу розвитку, часто ірраціональну поведінку, метою особи є розвиток власного потенціалу, в перспективі придатного для ефективної реалізації в якості людського капіталу, здатного забезпечити відтворення фізіологічних можливостей, підвищення соціальної мобільності, досягнення особистих цілей та завдань.

Зміна етапів життєвого циклу особи, в силу фізіологічних потреб організму та психологічного розвитку, супроводжується змінами матеріальних та нематеріальних ресурсів формування людського потенціалу. Узагальнення за типовими ознаками, дає підстави виділити два умовні етапи управління конкурентоспроможністю людського капіталу особи, розділені часом досягнення віку економічно активного населення. В традиційному розумінні суперництво відбувається виключно на етапі конкуренції за кращі умови капіталізації людського потенціалу – отримання кращих робочих місць, кар'єрного зростання, досягнення високого професійного, соціального та суспільного статусу. З огляду на останнє, традиційне трактування людського капіталу слід доповнити, капіталізацією людського потенціалу на ранніх етапах розвитку – до досягнення статусу економічно активного населення, де конкуренція відбувається за ресурси нагромадження людського потенціалу. Для прикладу, набутий попередньо потенціал у формі знань, вмінь, здібностей, і з їх допомогою мобілізовані ментально-психологічні переваги, забезпечують можливість вступу до кращих навчально-виховних, загальноосвітніх, професійно-технічних та вищих навчальних закладів. Тобто, з певністю можна стверджувати, що конкуренція супроводжує процеси формування, відтворення та використання людського капіталу на всіх етапах життєвого циклу.

Як економічне та соціальне явище, конкуренцію за ресурси, статус, матеріальне та нематеріальне забезпечення на етапі формування потенціалу слід розглядати запорукою конкурентоспроможності людського капіталу в традиційному розумінні – після набуття статусу економічно-активного населення, людського капіталу суб'єктів господарювання та національної економіки. Останнє, слід сприймати як ключовий критерій державної регуляторної політики, а регуляторні завдання та стратегії – до підтримання конкурентних секторів ресурсного забезпечення відтворення людського потенціалу.

Разом із запропонованими цільовими орієнтирами, в ході реалізації регуляторної політики слід прийняти до уваги кон'юнктурні чинники, де за ступенем інтенсивності забезпечення продуктами першої необхідності достатнє для нормального відтворення фізіологічних функцій організму, що може трактуватись як приваблива конкуренція. Забезпечення дошкільними виховними закладами залишається недостатнім, що характеризує суперництво за цей ресурс, як запеклу конкуренцію, за якої частина населення відповідної вікової категорії відвідує виховні заклади з метою виконати формальну вимогу перед вступом до початкової школи. Як наслідок, функція виховання реалізується не в повній мірі в ході нагромадження людського потенціалу. Слід прийняти до уваги, що показник забезпечення дошкільними закладами різко відрізняється за приналежністю до сільського та урбанізованого типів розселення, де також для сільських територій негативного значення в системі виховання набуває невиконання даної функції. За формою, суперництво за ресурси дошкільних виховних закладів належить до предметної конкуренції, тобто, в межах однієї групи із задоволенням однотипних потреб. З наявних альтернатив, ключовими є неціновий та інтегральний методи конкуренції людського капіталу цієї групи. Відносини в системі функціонування дошкільних виховних закладів мають суттєві обмеження утворені бар'єрами державного забезпечення. За відсутності конкуренції за людський капітал цінні чинники неактуальні. Об'єктами конкуренції виступають ресурси розвитку та людський потенціал. Предметом – якість людського потенціалу (рис. 2). Тобто, гостро стоїть питання охоплення дошкільним навчальними закладами, одним з аспектів якого є урбанізаційний чинник. Зокрема, недостатнє охоплення сільських територій дошкільними виховними закладами доцільно долати шляхом стимулювання процесу урбанізації.

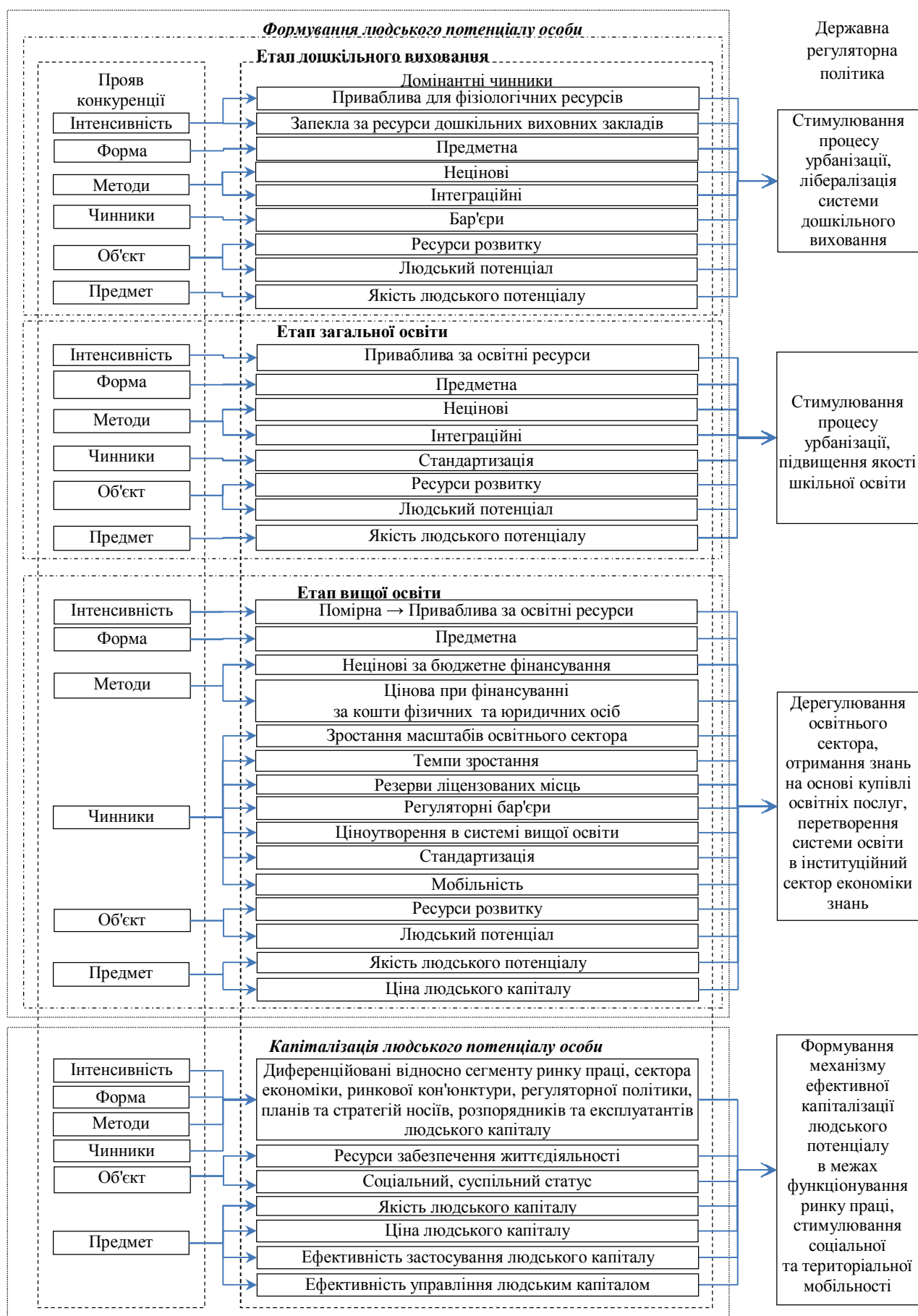


Рис. 2. Напрями реалізації державної регуляторної політики в області управління людським капіталом особи [розроблено автором]

Оцінене негативно зниження чисельності населення, з точки зору охоплення шкільними закладами, слід сприймати в якості зменшення навантаження на систему загальної освіти. Зокрема, зниження чисельності учнів за незмінної мережі закладів гіпотетично забезпечує вищу якість загальноосвітніх знань. Аналогічно до мережі дошкільних виховних закладів, загальноосвітні навчальні заклади мають урбанізаційну ваду охоплення територій. Разом з тим, загальна освіта носить обов'язковий характер, за якої носії людського капіталу відповідної групи включаються у систему маятникових міграцій. Вадою участі в міграційному процесі сільських школярів порівняно з іншими однолітками є втрата значної частини фізичної енергії, за якої якісь отримуваних знань суттєво знижується [1, с. 172–175]. Значний обсяг витрат на міграційний обмін за сприятливих урбанізаційних процесів потенційно інвестований у систему загальної освіти здатний забезпечити вищу якість людського потенціалу [2, с. 98–102].

Наведені аргументи свідчать про існування привабливої конкуренції серед загальноосвітніх навчальних закладів, за яких освітні ефекти вищі ніж за альтернативних варіантів. Форми, методи, об'єкти та предмет конкуренції незмінні з попереднього етапу життєвого циклу носія людського капіталу. Водночас за перевищення кількості місць в освітніх закладах над кількістю школярів, зникає проблема бар'єрів, зростає роль стандартизації.

Загальними рекомендаціями в області державного управління системою загальної освіти слід визначити підвищення якості навчальних програм та сприяння урбанізації територій.

Наступний етап життєвого циклу обумовлений вимогою інтенсивного нагромадження знань та вмінь, що отримують в період навчання у вищих навчальних закладах. В середньостроковому періоді інтенсивність конкуренції змінюється від помірної до привабливої. Зміни інтенсивності конкуренції обумовлені кон'юнктурними зрушеннями сектора вищої освіти, за яких обсяг ліцензованого набору ВНЗ починаючи з 2008–2009 н.р. перевищує кількість абітурієнтів [3]. Як наслідок, доступ носіїв людського потенціалу до ресурсів вищої освіти розширюється.

В силу державного регулювання та управління, в секторі вищої освіти сформовано системні бар'єри, що суттєво деформують конкуренцію за знаннєві ресурси та урізноманітнюють методи конкуренції. Серед них, нецінова конкуренція присутня при вступі на місця, що фінансуються за кошти державного бюджету, цінова – на місця, що фінансуються за кошти фізичних та юридичних осіб.

Чинниками конкуренції виступають: зростання масштабів освітнього сектора; темпи зростання; резерви, у формі перевищення ліцензованого обсягу над кількістю абітурієнтів; бар'єри утворені державним регулюванням; ціна людського потенціалу, у формі вартості навчання; стандартизація; мобільність.

Форма конкуренції залишається предметною. До об'єктів конкуренції належать ресурси розвитку та людський потенціал. Предметами конкуренції виступають якість та ціна людського капіталу.

З огляду на характер конкурентних чинників, обумовлених особливостями функціонування освітнього сектора. Політику держави доцільно вдосконалити в напрямку дерегулювання освітнього сектора, за якого отримання знань перетворюється в придбання освітніх послуг, а система освіти – в ключовий інституційний елемент механізму управління конкурентоспроможністю людського капіталу.

Завершення навчання у вищих навчальних закладах виступає умовним рубежем зміни цільових установок носія людського капіталу. До вказаної межі завдання особи зводиться до накопичення людського потенціалу. Застосування людського капіталу на основі попередньо сформованих знань, вмінь та фізіологічних можливостей здійснюється виключно з метою конкуренції за ресурси нарощення людського потенціалу. За умовною межею, метою особи виступає капіталізація людського потенціалу. Періодичне збільшення потенціалу ставиться за мету у випадку низької конкурентоспроможності людського капіталу.

Регуляторна політика держави для носіїв людського капіталу економічно-активного віку зводиться до формування механізму ефективної капіталізації людського потенціалу. Можливими об'єктами регулювання виступає підвищення ефективності функціонування ринку праці, підвищення соціальної та територіальної мобільності, забезпечення нормативно-правової бази закріплення людського капіталу в якості активу господарської діяльності бізнесових структур. Перелік пріоритетних напрямів регулювання лежить в руслі структурних перетворень економіки спричинених еволюцією суспільних формацій та на їх основі, новостворюваних форм відтворення людського капіталу. Зокрема, логічно передбачити модернізацію ринку праці за рахунок впровадження інструментів інвестування в людський капітал. З часом, його перетворення у ринок праці економіки знань, функціонально спрямований на відтворення домінантної продуктивної сили, без якої не можливе функціонування економічного механізму, з інтеграцією за допомогою інвестиційних інструментів з сектором вищої освіти, кредитно-інвестиційним сектором та зростанням статусу останніх.

На цьому етапі нагальним слід вважати: створення нормативно-правової бази, що в директивному порядку регламентує перетворення людського потенціалу в господарський актив – людський капітал; формування механізму інвестиційного відтворення людського капіталу, що передбачає, інституційний розвиток системи інвестиційних установ, основним об'єктом інвестування яких є людський капітал, що виступає у формі інвестиційно-господарського активу; перетворення системи освіти у сектор економіки, що функціонує на основі ринкових механізмів ціноутворення, формування витрат, і на їх базі перерозподілу освітніх пріоритетів, еластичності системи освітніх послуг відносно чинників розвитку ринку праці; модернізацію ринку праці, інтеграцію з ринком інвестицій та освітнім сектором, з остаточним формуванням інституційної системи, що становить основу саморегульованого механізму відтворення та використання людського капіталу.

Цілі формування, відтворення та експлуатації людського капіталу особи та регуляторної політики держави в межах об'єктно-предметного визначення конкурентоспроможності людського капіталу мають співпадати. За інших умов, орієнтація на неприродні суспільні процеси деформує систему відтворення людського капіталу, нівелює потенційні кон'юнктурні ефекти за неефективності регуляторної політики.

Водночас слід пам'ятати, що найбільш широке застосування потенційних можливостей забезпечує максимально можливий обсяг людського капіталу. Тобто, для носія людського капіталу рекомендовано реалізувати можливості перспективного розвитку на основі запропонованих об'єктно-предметних критеріїв конкурентоспроможності застосовуючи принцип рівних можливостей в межах "рівноваги Неша" [4]. Таким чином, комплекс заходів регуляторної політики в області формування, відтворення та використання людського капіталу особи в Україні, з часом зазнає змін та потребує модернізації, з утворенням регуляторних періодів, що відповідають особливостям, принципам та засадам її реалізації.

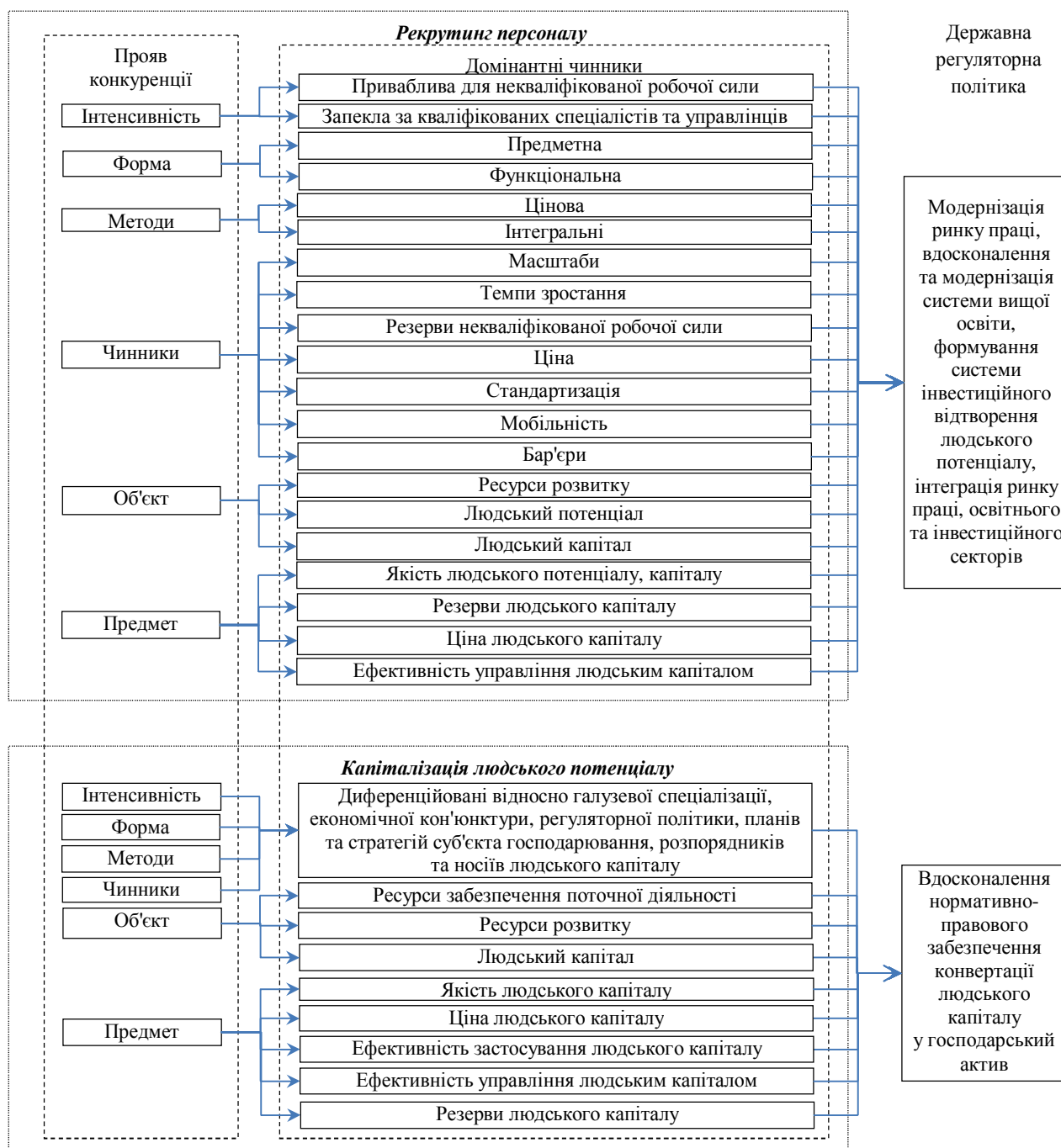


Рис. 3. Напрями реалізації державної регуляторної політики в області управління людським капіталом суб'єктів господарювання [розроблено автором]

Аналогічно до людського капіталу особи, конкурентоспроможність людського капіталу суб'єктів господарювання значною мірою визначається інституційною системою, в межах якої залучені людські ресурси у

формі господарського активу конвертуються в людський капітал. Процес формування людського капіталу суб'єктів господарювання включає два послідовні етапи: рекрутинг, в межах якого реалізуються операції залучення персоналу з ринку праці; капіталізації залученого людського потенціалу – конвертації в господарський актив.

Обидва етапи мають виключну важливість для конкурентоспроможності людського капіталу суб'єктів господарювання. На першому етапі від раціональності залучених людських ресурсів визначається спроможність їх конвертувати в господарський актив та людський капітал. На другому – саме ефективність менеджменту персоналу визначає ефекти від експлуатації людського капіталу. В межах існуючих тенденцій слід визначити ключові складові та чинники конкурентоспроможності людського капіталу суб'єктів господарювання України (див. рис. 3).

Існування двох груп – людського капіталу – кваліфікованих спеціалістів та управлінців економіки знань, а також трудових ресурсів індустріального суспільства, що прирівнюється до низькокваліфікованого персоналу. В силу обмеженої кількості людського капіталу економіки знань, забезпечення конкурентоспроможності суб'єктів господарювання сформованої на їх основі передбачає запеклу конкуренцію у відповідному секторі ринку праці. Водночас експлуатація трудових ресурсів індустріального суспільства є привабливою з урахуванням низької їх вартості та необмеженої кількості.

Серед форм, доцільним є застосування як предметної так і функціональної конкуренції. Остання незамінна в умовах дефіциту висококваліфікованих спеціалістів та управлінців, і вимагає раціонального оперування резервами рекрутингу, сформованими на основі чинників масштабів, темпів розвитку, людських резервів, низьких цін, високої стандартизації, територіальної мобільності та бар'єрів продуктивності. Відповідно доцільними методами мобілізації людського капіталу є інтеграційні, а за умов неефективності системи рекрутингу, що характерне більшості вітчизняних суб'єктів господарювання – цінові.

Об'єктами формування конкурентної бази виступають ресурси розвитку, людський потенціал та капітал. Предметами – якість людського потенціалу, капіталу, його резерви, ефективність управління та ціна.

Державну регуляторну політику, що відповідає вдосконаленню управління конкурентоспроможністю людського капіталу суб'єктів господарювання, доцільно реалізувати в напрямку: модернізації ринку праці; вдосконалення та реформування вищої освіти; формування системи інвестиційного відтворення людського потенціалу; інтеграції ринку праці, освітнього та інвестиційного секторів.

Поряд з мобілізацією підвищення конкурентоспроможності людського капіталу вимагає також ефективного управління на етапі його експлуатації, де інтенсивність, форми, методи та чинники диференційовані відносно галузевої спеціалізації, економічної кон'юнктури, регуляторної політики, планів та стратегій суб'єкта господарювання, розпорядників та носіїв людського капіталу.

Об'єктами капіталізації виступають людські ресурси забезпечення поточної діяльності, ресурси розвитку та людський капітал. Відмінність з попереднім етапом за об'єктами полягає в структуризації капіталізованого людського потенціалу, де рекрутингові стратегії отримують поточну реалізацію.

Як об'єкт, так і предмет управління етапу капіталізації людського потенціалу для суб'єктів господарювання України прирівнюється до управління трудовими ресурсами. Як наслідок, система підвищення ефективності управління людським капіталом обмежується адаптованим набором заходів в межах концепцій економіки праці. До предмету управління людським капіталом слід віднести: якість, ціну, ефективність застосування, резерви та ефективність управління.

На рівні держави регуляторне завдання зводиться до переходу від адаптованих систем управління характерних індустріальному суспільству, до систем управління, що забезпечують максимальний ефект в умовах економіки знань. Тобто, на цьому етапі дослідження доцільним є рекомендація реалізувати регуляторні заходи в області вдосконалення нормативно-правового забезпечення конвертації людського капіталу в господарський актив.

На рівні національної економіки управління конкурентоспроможністю людського капіталу орієнтується на формування мультиплікативної бази відтворення, що визначає масштаби економіки, інвестиційну привабливість та спроможність освоїти отримані в результаті конкуренції інвестиції та реалізувати інвестиційні ефекти. Проблема конкурентоспроможності в частині нарощення масштабів лежить в площині демографічного потенціалу населення, що виступає носієм людського капіталу на рівні національної економіки та особистого споживання (див. рис. 4).

Модельована проблема ускладнюється впливом структурних чинників. Національна економіка, на відміну від розвинених країн, має низьку частку кінцевого споживання в структурі валового внутрішнього продукту за високої частки експортно-орієнтованих сировинних та мілітаризованих галузей. Таким чином, потенційні ефекти, поряд з управлінням людським капіталом, визначаються також ефективністю економічної системи країни. Питання ефективності, в частині інфраструктури та інституційного забезпечення визначальне також для здатності освоїти інвестиції, що виступає кінцевим об'єктом конкуренції.

Сучасний етап розвитку людського капіталу України на рівні національної економіки визначається помірно інтенсивністю конкуренції, що обумовлено діями регулятора та суб'єктів управління в аналізованій області.

Конкуренція між країнами реалізується у предметній та функціональній формах. При цьому, слід розуміти, що застосування предметної форми можливо виключно для груп країн аналогічних Україні. У всіх інших випадках першість у конкурентних відносинах можливо досягнути за рахунок функціональної конкуренції.

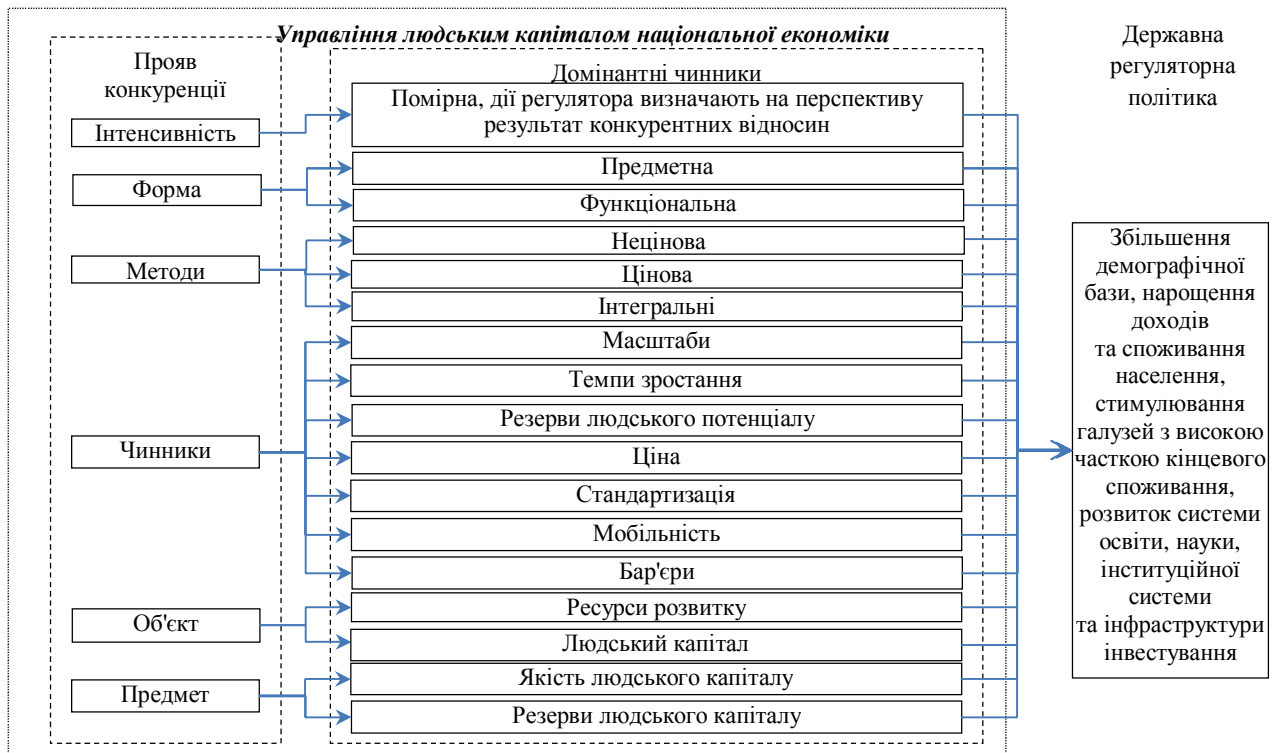


Рис. 4. Напрями реалізації державної регуляторної політики в області управління людським капіталом національної економіки [розроблено автором]

Серед методів доцільно виділити: нецінові, що враховують ментальні особливості носіїв людського капіталу України; цінові, що визначаються доходами та структурною споживання населення; інтегральні.

Висновки і перспективи подальшого дослідження. В силу складності процесів формування національної економіки, чинники конкурентоспроможності людського капіталу можуть бути самими різноманітними. Зокрема слід виділити: масштаби економіки чи окремих галузей; темпи, динаміку економічного зростання; резерви людського потенціалу; ціну людського капіталу; стандартизацію; територіальну мобільність; бар'єри формування, відтворення та використання. З точки зору особливостей людського капіталу, об'єктом конкуренції виступають ресурси розвитку та сам людський капітал, в той час, як предметом – резерви людського капіталу та його якість.

Слід констатувати, що на перспективу, що передбачає функціонування економіки знань, в повній мірі конкурентоспроможність людського капіталу особи, суб'єктів господарювання та національної економіки, визначається спроможністю забезпечити його якісні характеристики, що перетворюють систему освіти в ключовий системоутворюючий сектор відтворення продуктивних сил та конкурентних відносин. Реалізація освітніх прагнень на цьому етапі суспільного розвитку можлива виключно на основі комерційних механізмів, за яких конкурентоспроможність визначається раціональністю та ефективністю інвестування в людський капітал.

Перспективи подальших досліджень слід намітити в руслі формування механізму управління конкурентоспроможністю людського капіталу, що враховує ключові передумови розвитку економіки, системи освіти, зміни в процесах формування, відтворення та використання людського капіталу.

Література

1. Долішній М. І. Трудовий потенціал і зайнятість: теоретичні основи та регіональні особливості / М. І. Долішній, С.М. Злупко та ін. – Ужгород : Карпати, 1997. – 422 с.
2. Ніколайчук М. В. Механізм регулювання міграційних процесів сільського населення : дис... канд. екон. наук : 08.09.01 / Ніколайчук Микола Володимирович ; Хмельницьк. нац. ун-т. – Хмельницький, 2005. – 249 с.
3. Ніколайчук М.В. Людський капітал в системі управління діяльністю освітніх установ / М. В. Ніколайчук // Информационные технологии в системе подготовки и повышения квалификации специалистов в области образовательного менеджмента : сб. науч. статей Междунар. науч.-практ. конф. / отв. ред. В. В. Стадник ; Хмельницький : ХНУ, 2011. – С. 206–210.
4. Nash Equilibrium: Theory [Electronic resource]. – Mode of access: <http://www.economics.utoronto.ca/osborne/igt/nash.pdf>