

МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ОЦІНЮВАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ БАНКІВСЬКОЇ СИСТЕМИ НА РІВНІ РЕГІОНУ

Удод К.С.

У статті здійснено аналіз підходів до оцінювання кадрів на мікрорівні та людського потенціалу на макрорівні. Базуючись на отриманих результатах розроблено методику оцінювання кадрового потенціалу, що є адекватною для регіональної банківської системи. Виділено основні етапи процесу оцінювання. Автором розглянуто показники оцінювання, що базуються на статистичних та облікових даних

Ключові слова: оцінювання, кадровий потенціал, людський розвиток, інвестиції, показник, індекс.

ВСТУП

Оцінювання кадрового потенціалу має виняткову практичну важливість. Дане явище створює підґрунтя для навчання та формування професійних навичок. Його результати служать індикатором для оптимального розміщення працівників, в тому числі в межах регіональної банківської системи. Оцінювання дозволяє виявити потребу у розвитку здібностей, знань та особистості працівника. Нарешті, ефективні управлінські рішення стосовно функціонування кадрового потенціалу залежать від попереднього оцінювання його стану.

Основна увага дослідників присвячена оцінці характеристик працівника, результатів його праці на рівні підприємства, установи, організації. В такому контексті вони вживають термін «оцінка персоналу», як цілеспрямований процес визначення відповідності якісних характеристик персоналу вимогам посади або робочого місця [5], [8], [10], [15], [1]. Причому акцент робиться на виділенні якісних характеристик, а кількісні показники не враховуються. В деяких роботах оцінка персоналу розглядається в контексті результативності його діяльності [11]. Інша група досліджень лежить в площині оцінювання людського та кадрового потенціалів на макрорівні.

Саме тому, потребує розробки методичне забезпечення, яке б дозволяло оцінювати кадровий потенціал галузі, в тому числі на рівні регіону, і базувалося на максимальній кількості даних, що не потребують проведення додаткових обстежень та моніторингу.

Метою статті є розробка рекомендацій щодо методики оцінювання кадрового потенціалу банківської системи регіону.

Дослідження базувалося на наступних методах: системний підхід, метод порівнянь, аналіз та синтез.

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Методика оцінювання кадрового потенціалу -залежить від поставлених перед ним завдань, які в звою чергу визначаються суб'єктом і об'єктом, на який спрямовані відповідні процедури. Залежно від цього можемо виділити наступні рівні оцінювання кадрового потенціалу: мікрорівень, мезорівень, макрорівень.

В цілому, в наукових джерелах та практичній літературі виділяють описові проміжні та кількісні методи оцінювання кадрів установи (таблиця 1), які можуть застосовуватися і в практиці комерційних банків.

Описові або якісні методи дозволяють охарактеризувати якісну сторону працівників. Застосування кількісних методів полягає у числовому оцінюванні визначеного набору критеріїв. Проміжні (комбіновані) методи – це поєднання описових принципів та кількісних параметрів. Залежно від цілей оцінювання, банк може обирати один із методів або комбінувати їх. Вони можуть застосовуватися для виявлення потенціалу як окремо взятого співробітника, так і певної категорії робітників та кадрового потенціалу банківської установи. Крім того, існує ряд нетрадиційних методів, які базуються на дослідженнях експериментальної науки: перевірка на поліграфі, графологія, морфологічний метод, астрологія. Проте в силу їх високої вартості та сумнівності отриманих результатів, вони не одержали широкого поширення.

У разі виникнення необхідності комплексно оцінити стан кадрового потенціалу і виразити його у конкретних кількісних параметрах може використовуватися цілий ряд показників, що базуються на статистичних та облікових даних: облікова кількість працівників, забезпеченість установи кадрами, використання робочого часу, кількість раціоналізаторських ідей, витрати установи на забезпечення працівників житлом, витрати на соціальний захист, кількість клієнтів в розрахунку на одного працівника, період змінності кадрів, витрати

установи на підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації, трудомісткість операції, коефіцієнт посадового досвіду та багато інших.

Таблиця 1 Методи оцінювання кадрів установи*

Метод	Опис методу
Описові (якісні) методи - характеризують якісну сторону персоналу без кількісного виміру відображення	
Біографічний метод	Оцінка працівників на основі його документів (біографії, автобіографії, документів про освіту, листку по обліку кадрів, характеристики, рекомендаціям)
Метод критичних подій	Опис найбільших успіхів або упущень в роботі підлеглих за певний період їх діяльності
Метод групової дискусії	Вільна бесіда керівників (експертів) з працівниками по темі їх діяльності і вибір на основі певних критеріїв найбільш активних, самостійних, логічно мислячих людей
Метод еталону	Вибір найкращих працівників (по певним критеріям) і порівняння з ними інших
Матричний метод	Порівняння фактичних якостей працівників із набором якостей, потрібних для певної посади
Інтерв'ювання (співбесіда, опитування)	Бесіда, спрямована на збір інформації про працівника, його досвід, рівень знань, виявлення професійно важливих якостей
Анкетний метод	Опитування людини за допомогою анкети для самооцінки якостей особистості і подальший аналіз анкетних даних
Соціологічне опитування	Анкетування працівників, що добре знайомі з характеристиками оцінюваного працівника
Критичний інцидент	Спостереження за поведінкою людини в процесі вирішення змодельованої критичної ситуації
Самозвіт (виступ, презентація)	Письмовий звіт або усний виступ перед трудовим колективом з аналізом виконання плану роботи або особистих обов'язків
Проміжні (комбіновані) методи – поєднання описових принципів та кількісних параметрів	
Управління за цілями (МВО- management by objects)	Заснований на оцінці досягнення працівником цілей, визначених разом з керівником на конкретний період часу. Передбачає систематичне обговорення рівня досягнення цілей, виявлення потенційних можливостей для прийняття більшої відповідальності
Спостереження	Спостереження за працівником в неформальній (відпочинок, побут) та в робочій обстановці методом моментних спостережень, фотографії робочого дня
Екзамен (залік, захист бізнес-плану)	Контроль знань і умінь на основі попередньої підготовки оцінюваного відносно певного кола питань і виступу перед екзаменаторами
Тестування	Стандартизоване дослідження різних характеристик (рис особистості, можливостей вирішувати виробничі задачі) людини, що потребує виконання нею певних завдань вказаних у тестах.
Метод підсумкових оцінок	Експерти визначають частоту («постійно», «інколи», «рідко») виявлення у працівників певних якостей. В подальшому, залежно від рівня частоти присвоюються бальні оцінки
Експертні оцінки (метод 360°)	Група експертів (спеціалістів з аналізованих питань) на основі певних прийомів проводить оцінку працівника, аналіз отриманих даних та подають висновок
Ділова гра	Розподіл ролей між гравцями, проведення організаційно-ділової гри. Подальший аналіз знань, умінь працівника та його здатності до роботи в малих групах
Комплексна оцінка праці	Визначення сукупності оціночних показників якості, складності, результативності праці та їх порівняння з попереднім періодом або нормативом
Кількісні методи – методи числової оцінки визначених критеріїв	
Ранжування	Розміщення працівників залежно від обраного критерію в порядку збільшення або зменшення рангів
Парних порівнянь	Послідовне попарне порівняння працівників по сукупності факторів оцінки з позицій загальної відносної цінності для підприємства
Метод бальної оцінки	Працівнику за кожне досягнення (кожну рису) присвоюється певна кількість балів, які сотім сумуються
Графічний профіль працівника	У вигляді точок на графічній шкалі відображається рівень кожної ділової якості працівника
Коефіцієнтна оцінка	Система коефіцієнтів дозволяє вимірювати окремі якості працівника та їх сукупність

* Джерело: розроблено автором на основі [1], [2], [3], [4], [14], [16],[17]

Саме на поєднанні оцінювання професійної ментальності та статистичних показників побудований підхід професора Роберта С. Каплана та консультанта Девіда П.Нортонна. Їх дослідження показало, що кадрова ситуація в компанії оцінюється через:

- 1) задоволеність працівника;
- 2) збереження кадрової бази;
- 3) ефективність працівника [6, с.121].

Спеціалісти, що працюють у сфері банківського менеджменту [7], [12], [13] говорячи про оцінювання персоналу розглядають її саме на рівні конкретної установи. Базуючись на цих методах вони пропонують оцінювати: ділові якості; професійну компетентність; психологічні особливості; кваліфікацію; творчу активність; якість праці, її результати та ефективність; кількість праці (кількість операцій здійснених працівником, трудомісткість), використання робочого часу; результати підвищення кваліфікації; матеріальну мотивацію.

Незважаючи на велику кількість застосовуваних на практиці оціночних методів, звернемо увагу на деяких специфічних методиках, розроблених дослідниками, проте таких, на які не звертають увагу спеціалісти з кадрового менеджменту комерційних банків. Нижчезазначені методи відображають вартість кадрового потенціалу з точки зору здійснених у нього вкладень, аналогічно до інвестування в основний капітал підприємства.

Перша спроба створити теоретичну та емпіричну бази для розвитку концепції людського капіталу належить Джакобу (Якобу) Мінцеру, якій у своїй роботі «Інвестиції в людський капітал та персональний розподіл доходу» (1958), звернув увагу на проблему віддачі людського капіталу для його носія (а не національного добробуту як Ж. Б. Сей, К. Маркс, И.Фішер) та спробував проаналізувати особливості розподілу доходів за допомогою математичного апарату.

Дослідження Д.Мінцера базується на формулі (1), яка відображає дискретний процес дисконтування.

$$V_n = a_n \sum_{t=n+1}^j \left(\frac{1}{1+r} \right)^t, \quad (1)$$

де l – тривалість робочого життя плюс тривалість навчання для всіх осіб (тривалість робочого життя осіб без навчання);

a_n – річний дохід осіб з терміном навчання s років;

V_n – поточна вартість доходів осіб на початку навчання;

r – ставка дисконтування;

$t = 0, 1, 2, \dots, l$ – час, у роках [21, с.285].

Проте, для випадку реально існуючого безперервного процесу, застосування логарифмічної функції дозволило науковцю отримати лінійну залежність у логарифмах між нормою віддачі від інвестицій в освіту, періодом перебування на ринку праці та тривалістю стажу за основним місцем роботи, що є аналогом норми прибутку на капітал.

На основі регресійного аналізу Д.Мінцеру вдалося довести що рівень освіти індивіда буде еквівалентний показнику внутрішньої норми віддачі або, іншими словами, цінності кожного року навчання як отриманої працівником протягом трудової діяльності матеріальної вигоди.

Гарі С.Бекер у своїй праці «Людський капітал: теоретичний і емпіричний аналіз» запропонував базовий механізм вимірювання вартості втіленої в людському капіталі індивіда. Підхід науковця втілюється в наступному рівнянні:

$$HC = E = X + \sum_{j=1}^m (r_j * C_j) + u, \quad (2)$$

де HC – людський капітал;

E – теперішня вартість очікуваних майбутніх доходів людини;

X – теперішня вартість грошового потоку (що повертається до індивіда), одержаного від основних здібностей людини;

C_j – сума витрачено людиною на j -ту інвестицію в людський капітал (в межах усіх m інвестицій);

r_j – теперішня вартість річної віддачі інвестицій;

u – теперішня вартість грошового потоку отриманого від фактору «удача» та інших факторів [19, с.62].

Проте, крім економіко-математичних методів Г. Беккер широко застосовував емпіричний аналіз для виявлення тенденцій і взаємозв'язків між безробіттям, заробітками, віком, рівнем освіти. Прикладом може слугувати описаний ним зв'язок доходів і терміну навчання (таблиця 2).

Базуючись на даних таблиці автор робить наступний висновок: «Середній рівень доходів у кожній віковій категорії тісно пов'язані з освітою... З таблиці також видно, що доходи, як правило, відносно нижчі на початку трудової діяльності і поступово зростають аж доки не буде досягнутий пік у 45-54 роки, після чого відбувається зниження доходів в останній віковій категорії [18, с.217].

Наступна група підходів лежить у площині оцінювання на рівні території, в тому числі

загальнодержавному. В даному випадку мова йде про оцінювання людського розвитку, центральним елементом якого є людський потенціал та людський капітал. Основною метою їх оцінювання, а також оцінювання трудового потенціалу таксономічної одиниці є визначення ефективності державної соціальної політики, політики зайнятості, а також їх подальше корегування.

Експерти ПРООН розробили інтегральний показник індексу людського розвитку, який вперше був викладений у глобальній Доповіді про людський розвиток 1990 року і включає в себе визначення трьох компонент:

- довголіття і здоров'я виражаються у індексі тривалості життя, що базується на очікуваній тривалості життя при народженні;

Таблиця 2 Чисті доходи після оподаткування отримані білими чоловіками, залежно від віку та періоду навчання, у 1939 та 1949 роках, доларів*

Вік	Період навчання		
	Більше 16 років	12 років	7 і 8 років
1939 рік			
14-21	29	360	457
22-24	1185	1136	925
25-29	1930	1494	1182
30-34	2839	1929	1453
35-44	3878	2488	1768
45-54	4361	2744	1935
55-64	3856	2527	1773
1949 рік			
14-21	42	705	795
22-24	1794	2151	1769
25-29	2929	2763	2185
30-34	4380	3218	2498
35-44	6295	3623	2778
45-54	7883	4215	2959
55-64	7329	4165	2711

* Джерело: [18, с.216]

- знання виражаються у індексі освіти, що базується на середній тривалості і очікуваній тривалості навчання;

- гідний рівень життя виражається у індексі ВНД, що базується на сумі ВНД на душу населення.

Кожен з підіндексів розраховується за формулою:

$$I = \frac{X - X_{\min}}{X_{\max} - X_{\min}}, \quad (3)$$

де X – фактичне значення показника;

X_{\min} – мінімальне значення показника;

X_{\max} – максимальне значення показника.

Агрегований індекс людського розвитку розраховується за формулою середньої геометричної індексів-компонент:

$$I_{ЛР} = \sqrt[3]{I_{жизнтя} * I_{освіти} * I_{доходу}} \quad (4)$$

На основі значення індексу всі країни відносяться до однієї з чотирьох груп: з дуже високим, високим, середнім або низьким рівнем людського розвитку.

Експерти Організації економічного співробітництва і розвитку (organization for economic co-operation and development – OECD) розробили методику оцінювання людського капіталу в основі якої лежать три виміри:

1. Вартість людського капіталу, що оцінюється через: одержаний людиною рівень освіти; тести для визначення особистісних характеристик; заробіток, як ринкова оцінка здібностей і знань людини;

2. Інвестиції у людський капітал (державні видатки, витрати індивіда та підприємства);

3. Вигоди від інвестицій у людський капітал (суспільні та приватні вигоди) [20].

Для розрахунку та визначення індикаторів у межах цих вимірів використовувалися статистичні дані, інформація одержана в ході спеціальних опитувань (International Adult Literacy Survey, European Labour Force Survey, Labour Force and Household Surveys). У результаті досліджень, виходячи із наявності даних, різні

компоненти людського капіталу були оцінені для багатьох світових країн. Оскільки метою дослідження було порівняти деякі країни щодо досягнутого рівня людського капіталу, інвестицій та вигод, привернення уваги держави та підприємств до необхідності вкладати кошти у відповідні сфери, а також визначення найбільш ефективних напрямів вкладання коштів у людей, то в результаті оцінювання не було виведено інтегрального індексу.

Подібним є підхід канадського вченого А.Шарпе, який також звертає увагу на дві групи індикаторів: вхідні та результуючі. Проте свій аналіз він проводить лише у 2-х сферах: освіта та здоров'я. Всі запропоновані ним показники визначаються шляхом суцільних та вибіркового статистичних спостережень [22].

Автори монографії «Людський капітал регіонів України у контексті інноваційного розвитку» пропонують методику розрахунку індексу розвитку людського капіталу регіонів (І лкр), яка враховує як кількісні, так і якісні параметри:

1) показник економічної активності населення, який характеризує демографічну та соціально-економічну основу людського капіталу: частку населення, яке є носієм потенційного людського капіталу; рівень його трудової та підприємницької активності;

2) частку зайнятих в економічно активному населенні, що характеризує залучення носіїв людського капіталу до економічної діяльності, перетворення потенційного людського капіталу на реальний;

3) рівень освіти зайнятих, який характеризує якісні параметри людського капіталу. При цьому враховується частка працівників із вищою освітою та частка з науковими ступенями.

Розрахунок Ілкр здійснюється за такою методикою:

$$I_{лкр} = K_{e.a} * K_{з.е.а} * K_{осе} \quad (5)$$

де $K_{e.a}$ – коефіцієнт економічної активності населення віком 15-70 років, який визначається Держкомстатом України;

$K_{з.е.а}$ – коефіцієнт зайнятості економічно активного населення, який розраховується як співвідношення чисельності зайнятих до економічно активних;

$K_{осе}$ – коефіцієнт рівня освіти зайнятих, який визначається таким чином:

$$K_{осе} = I_{в.о.} * I_{н.о.}, \quad (6)$$

де $I_{в.о.}$ – індекс вищої освіти як сума частки зайнятих із вищою освітою та одиниці, яка характеризує загальне охоплення працівників середньою освітою;

$I_{н.о.}$ – індекс наукової освіти, що характеризує рівень її поширеності й визначається шляхом додавання до одиниці частки зайнятих, які мають науковий ступінь (кандидата або доктора наук) [9, с.102-103].

Подібний метод розроблений науковцями Закарпатського регіонального центру соціально-економічних і гуманітарних досліджень НАН України для розрахунку коефіцієнту людського розвитку районів області.

Безперечно, описані вище методичні підходи до оцінювання не можуть бути в повній мірі використані в межах даного дослідження, проте їх аналіз дозволяє зробити наступні висновки:

1. вибір показників повинен відповідати завданням оцінювання;
2. інтегральні індекси і коефіцієнти не мають економічної інтерпретації, їх застосування є доцільним при необхідності ранжування територій;
3. вкладення домашніх господарств у розвиток кадрового потенціалу важко відокремити від загальних витрат на конкретну особистість та дітей;
4. важко визначити індивідуальні вигоди від конкретних вкладень в людський капітал протягом життя;
5. складним є вимірювання точного обсягу інвестицій з боку бізнесу(які по-перше можуть бути занижені, а по-друге не враховувати неформальне навчання в колективі);
6. неможливо оцінити суспільну користь від інвестицій у людський капітал.

Таким чином, процес оцінювання кадрового потенціалу матиме наступний вигляд (рис. 1).

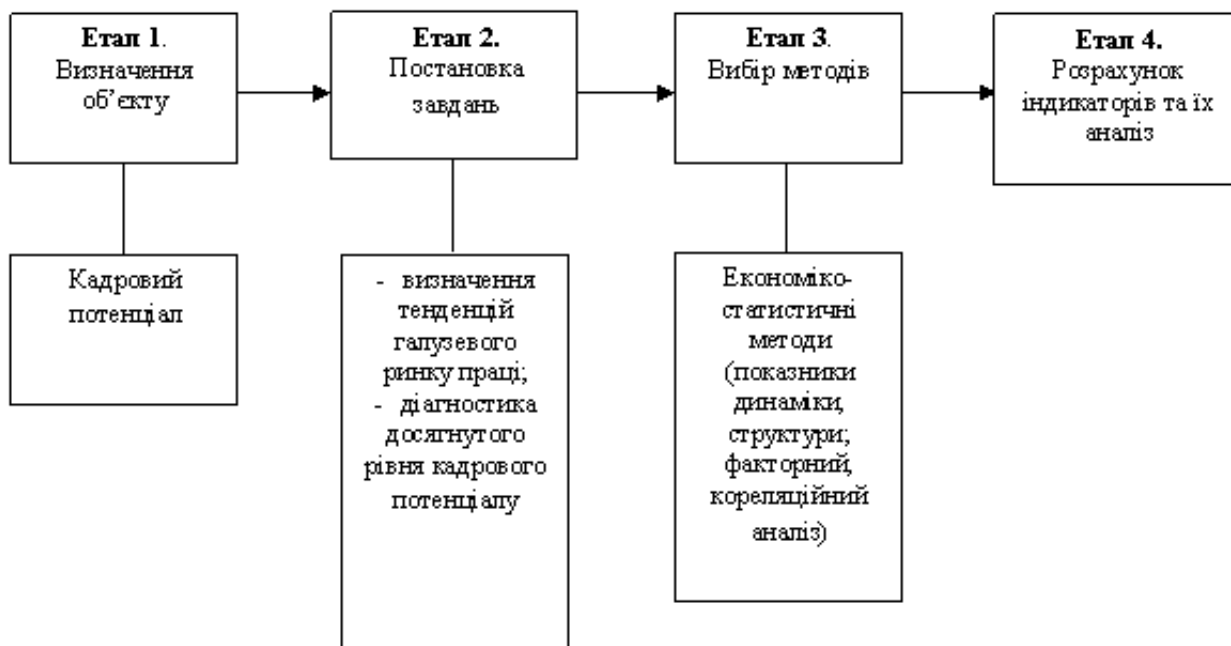


Рис. 1 Схема оцінювання кадрового потенціалу банківського сектору регіону

Об'єктом оцінювання є кадровий потенціал галузі на регіональному рівні. Оскільки оцінювання кадрів повинне стати підґрунтям для діагностики ефективності функціонування і розвитку кадрового потенціалу банківських установ, тому його завданнями є: визначення досягнутого рівня кадрового потенціалу та основних тенденцій зайнятості у секторі. Для досягнення цих завдань застосовуватимуться економіко-статистичні методи. На основі даних Управління статистики та Територіального управління НБУ можливим є розрахунок ряду показників, які умовно можна згрупувати, залежно від напрямів аналізу кадрового потенціалу банку (рис.2).

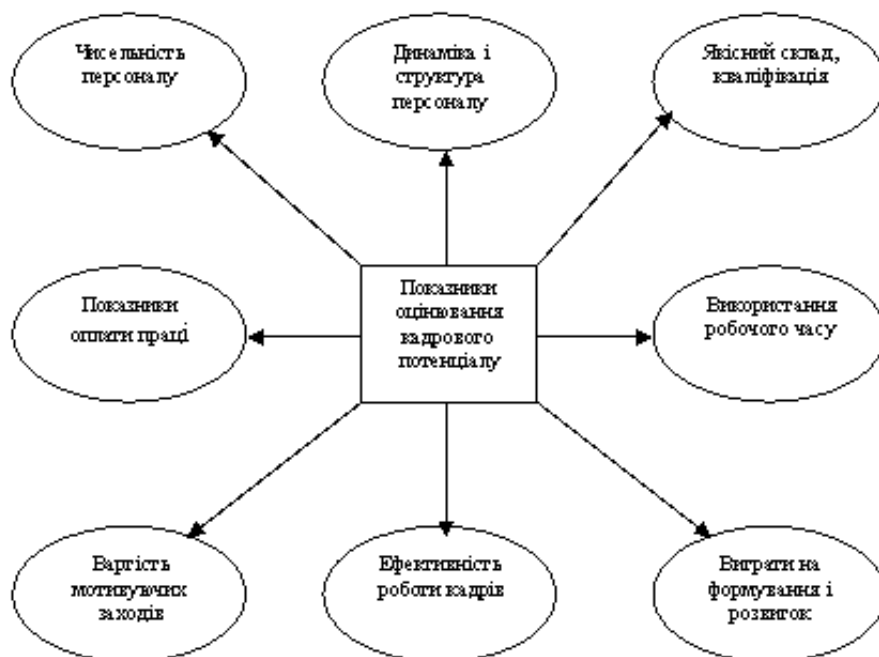


Рис. 2 Напрями оцінювання кадрового потенціалу банківських установ

Розраховані індикатори в подальшому підлягають опрацюванню та узагальненню. Його результати будуть покладені в основу аналізу регіональних особливостей системи формування і розвитку кадрового потенціалу та взаємозв'язків між її основними елементами.

ВИСНОВКИ

На основі проведеного дослідження можемо зробити наступні висновки. Думки вчених та зусилля практиків ще з 50-х років минулого століття спрямовані на розробку варіантів вивчення характеристик працівника, результативності його праці та ефективності інвестицій в людину. Найбільший доробок різноманітних методів, які дозволяють це здійснити, накопичений саме в менеджерів персоналу. Така ситуація обумовлена практичною потребою дієвого управління підприємствами з великою кількістю персоналу.

Після того, як був доведений взаємозв'язок інвестицій в людський потенціал та рівня життя людини, світові організації та наукові установи регулярно проводять власні дослідження в цій сфері та регулярно вдосконалюють вже існуючі методики.

Аналіз методів оцінювання кадрового потенціалу на макро- та мікрорівнях, дозволив виробити такий підхід, який можна було б застосувати до регіональної банківської системи. Цей підхід базується на економіко-статистичних методах аналізу облікових та статистичних показників певного сегменту економіки.

Процес дослідження виявив ряд проблемних питань, які потребують подальшої розробки. До них належать: можливість визначення індивідуальних вигід протягом життя від конкретних вкладень в людський розвиток; спосіб вимірювання точного обсягу інвестицій в розвиток персоналу з боку підприємств, установ та організацій.

ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Базаров Т.Ю. Управление персоналом: Учебник для вузов /Е.Л. Аксенова, Т.Ю. Базаров, Б.Л. Еремин, П.В. Малиновский, Н.М. Малиновская; под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. — [2-е изд., перераб. и доп.]. — М: ЮНИТИ, 2002. — 560 с.
2. Бахтиаров А.В. Комплексная оценка управленческого персонала в системе кадрового менеджмента: дис... канд экон наук: 08.00.05 / А.В. Бахтиаров. – Иркутск, 2002. – 176 с.
3. Борисова Е.А. Оценка и аттестация персонала /Е.А.Борисова. – СПб.: Питер, 2002. – 256 с.
4. Дмитренко Г.А. Мотивация и оценка персонала: Учеб пособие /Дмитренко Г.А., Шарапатова Е.А., Максименко Т.М. – К.:МАУП, 2002. – 248 с.
5. Кабушкин Н.И. Основы менеджмента: Учеб пособие / Н.И.Кабушкин. – Мн: Новое знание, 2002. – 336 с.
6. Каплан Роберт С. Сбалансированная система показателей. От стратегии к действию / Каплан Роберт С., Нортон Дейвид П. – М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2004 – 320с.
7. Козьменко С.М. Стратегічний менеджмент банку: навчальний посібник / Козьменко С.М., Шпиг Ф.І., Волошко І.В. – Суми:ВТД «Університетська книга», 2003. – 734 с.
8. Колот А.М. Мотивация персонала: Підручник/Колот А.М. – К.:КНЕУ, 2002 – 345 с.
9. Людський капітал регіонів України в контексті інноваційного розвитку: монографія/ В.П. Антонюк, О.І. Амоша, Л.Г.Мельцер та ін.; НАН України, Ін-т економіки промисловості. – Донецьк, 2011. – 378 с.
10. Менеджмент персоналу: Навч. посібник/ В.М. Данюк, В.М. Петюх, С.О. Цимбалюк, Я.В. Крушельницька; Ред. В.М. Данюк. – К.: КНЕУ, 2006. - 398 с.
11. Мескон М.Х. Основы менеджмента / Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф.— М.: «Дело», 1992. - 702 с.
12. Одегов Ю.Г. Банковский менеджмент: управление персоналом: Учебное пособие / Ю.Г. Одегов, Т.В. Никонова, Д.А. Безделов. — М.: Издательство «Экзамен», 2005. — 448 с.
13. Озеров М.Я. Оценка качества трудового потенциала персонала коммерческого банка: автореф. дис. на соискание учен. степени канд.экон.наук: спец. 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством: экономика труда» / М.Я. Озеров. – Томск, 2007. - 26 с.
14. Троць Л.Б. Оценка труда предприятия в современных социально-экономических условиях: дис. канд.экон.наук: 08.00.08/ Л.Б.Троць. – М., 2003. – 219 с.
15. Управление персоналом организации / Под ред. А.Я.Кибанова. - 2е изд., доп. и перераб. - М.: Инфра-М, 2001. - 638с.
16. Шапиро С.А. Основы управления персоналом в современных организациях / Шапиро С.А., Шатаева О.В. – М.: Высшая школа, 2008. – 400 с.
17. Щёкин Г.В. Теория и практика управления персоналом: Учеб.-метод. Пособ. / Щёкин Г.В. – 2-е изд. – К.: МАУП, 2003. – 280 с.
18. Becker, Gary Stanle Human Capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education / by Gary S. Becker. -- 2d ed. – New York: National Bureau of Economic Research: distributed by Columbia University Press, 1975., 269p.
19. Haveman, R., R. Bershadker and J.A. Schwabish (2003) Human Capital in the United States from 1975 to 2000: Patterns of Growth and Utilization. Kalamazoo, Michigan: W.E. Upjohn Institute for Employment Research.
20. Human Capital Investment: An International Comparison [Електронний ресурс] Centre for Educational Research and Innovation, OECD, 1998 — p.116. - Режим доступу: <http://www.mszs.si/eurydice/pub/oecd/capital.pdf>. - pp. 35-93.
21. Mincer J. Investment in Human Capital and Personal Income Distribution. – Journal of Political Economy, vol.66, August, 1958. – p. 281-302.
22. Sharpe, A. The Development of Indicators for Human Capital Sustainability [Електронний ресурс] Paper presented for the CSLS session at the annual meeting of the Canadian Economics Association, McGill University, Montreal, 2001, June 1-3, p.24. - Режим доступу: <http://www.csls.ca/events/cea01/sharpe.pdf>
23. UNDP [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://hdrstats.undp.org/en/countries/profiles/UKR.html>

Удод Катерина Сергіївна, аспірант кафедри банківської справи ДВНЗ «Ужгородський національний університет» e-mail: ekaterinna333@gmail.com