

він становить одну з компонент вартості виробничо-ресурсного потенціалу. Коефіцієнт при показнику трудомісткості продукції становить 1.43, при фондомісткості продукції – 0,79. У цілому рівняння множинної регресії показує, що рівень ресурсної ефективності безпосередньо залежить від використання виробничо-ресурсного потенціалу. Чим вищий показник фондо-, трудо- та матеріаломісткості виробництва продукції, тим нижча ресурсна ефективність виробничо-ресурсного потенціалу.

При дослідженні тенденції зміни величини прибутку, яка припадає на одиницю продукції, залежно від параметрів фондо-, трудо- та матеріаломісткості виготовлення продукції, змістовна суть залишається практично такою ж. Крім цього необхідно відзначити істотну роль затрат сировини і матеріалів у ціні продукції і її вплив на прибуток. З вивчення цієї залежності також видно, що зростання фондоозброєності праці недостатньо забезпечується збільшенням фондівіддачі.

Підсумовуючи варто констатувати, що критерій ефективності виробничо-ресурсного потенціалу повинен забезпечувати кількісне вимірювання рівня та темпів зміни його ефективності. Структура критерію повинна відображати два фактори процесу: живу і уречевлену працю. Відповідно з обраним критерієм визначається склад факторів, котрі реально впливають на процес управління, використання виробничо-ресурсного потенціалу. Кожному фактору повинен відповідати ідентифікований показник, який кількісно відображає вплив чинника на оцінку ефективності.

Література

1. Pollett M.P. Collected Papers, Harpes and Bros, New York, 1940. – 270 p.
2. Джексон Пітер, Гейк Пол. Вчись аналізувати ринок./ Пер. з англ. – Львів: Сейбр-світло. – 1995. – 270 с.
3. Беллман Ф., Глинсберг Е., Гросе О. Некоторые вопросы математической теории процессов управления. – М.: Изд-во Иностранной литературы, 1962. – 320 с.
4. Математические методы в планировании отрасли и предприятий/ Под ред. П.Г. Попова. – М.: Знание, 1973. – 48 с.
5. Сергиенко П.В. Применение метода векторного спада для решения задач целочисленного программирования// УСиМ: 1975, № 3.
6. Покришан А. Перехідна економіка, її зміст і особливості// Економіка України, № 11. – 1996. – С. 18-26.
7. Commander S., Fan Q. Schafter M. Enterprise Restructuring in Economic. Policy in Russia. Wash. The World Bank, 1996. – 369 p.

УДК 339.31.17

Викладач С.М. Макух – Дрогобицький державний педагогічний університет ім. Івана Франка

ЗАЛЕЖНІСТЬ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ КРАЇНИ ВІД ВИВЕДЕННЯ У СФЕРУ ПРІОРИТЕТУ АКТИВІЗАЦІЇ ІНВЕСТИВАННЯ В ЇЇ ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ

Обґрунтовано вагомість значення розгляду ролі зовнішнього інвестування в економіці України у взаємозв'язку з пріоритетністю розвитку її людського капіталу з точки зору необхідності зміни (у бік зростання) параметрів рівня соціально-економічних показників її функціонування.

Dependence of socio-economic development of country on destroying in sphere of priority of activation of investing in its human capital

The importance of consideration the meaning of the external investments in economics of Ukraine is argued in close connection with the priority of development of the country's human capital from the point of view necessity changes (in the side of rising) the rates of social-economics indexes of it's function.

Актуальність проблеми. Дедалі частіше зауважуємо, що "сучасна система освіти країн з перехідною економікою не розвиває у тих, хто вчиться, ті вміння та навички, які знадобляться їм в умовах модернізації економіки та виробництва" [14]. "Основоположною базою проектування суспільства і економіки знань", як зазначає академік НАН України В. Геець [4, с.4], на цей час є "відтворення замість звикання до певної типізації поведінки і відповідних відносин серед носіїв знання певних відтворювальних процесів", "за [2, с.112] допомогою яких... "знання" стають соціально визнаними як "реальність". Та й реалії панування високорозвинутих країн на світовому ринку все більше переконують нас в очевидності того, що їх лідерство зумовлене не стільки потужністю ресурсного потенціалу чи рівнем розвитку економіки, а в першу чергу, саме якістю їх людського капіталу. Що ж до лідерства окремого підприємства – то воно дедалі більшою мірою залежить від ефективного використання унікальних за своєю природою факторів нематеріального характеру – таких як: професійна кваліфікація, знання й уміння співробітників, відносини із споживачами, патенти, права на дизайн і торгові марки, структура управління, інформаційні технології тощо, які в сукупності і створюють категорію *"інтелектуальний капітал"* [11, с.28-33]. При якому, *de facto* ми постаємо перед необхідністю вирішення проблеми створення досконалої системи ефективних методів оволодіння знаннями й пошуку нових форм фінансування освіти. А це можливо тільки при врахуванні всього спектру якостей людини: її природних здібностей, здатності до опанування знань і набуття досвіду через можливість одержання освіти, фізичного здоров'я та інтелектуального потенціалу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Як відомо, С.Г. Струмилін одним з перших (1964 р.) обґрунтував значення освіти і дав кількісну оцінку її впливу на ефективність праці і виробництва [18]. З 1962 р. (офіційної дати народження теорії людського капіталу) ведуться активні дискусії щодо взаємозв'язку доходів індивіда, фірми, суспільства в цілому і освітнього рівня працівника, набутих ним знань, умінь та навичок, природних здібностей і фізичних можливостей. Неповний перелік праць зарубіжних і вітчизняних вчених, таких як: Г. Беккера, Я. Мінсера, Т. Шульги, А. Туроу, Е. Долана, Д. Ліндля, С. Фішера, Р. Дорнбуша, Е. Денісона, К. Шмалензі, Ф. Махлупа, В. Гойла, Д. Богині, О. Грішнкової, А. Чухна, С. Дятлова, С. Савельєва, П. Тобмена, інш. підтверджують як значимість даної форми капіталу у соціально-економічному розвитку країни, так і відсутність єдності у підході до визначення його сутності і шляхів формування та способів функціонування.

Мета статті полягає в розкритті суті та значення необхідності стимулювання залучення зовнішніх інвестицій у розвиток людського капіталу в Україні.

Виклад основного матеріалу. Створення *теорії людського капіталу*, на думку науковців [3, с.94], стало "найвизначнішою подією в історії економічної думки останніх десятиріч". А тотожність значущості на мікрорівні людського капіталу, як і виробничого та комерційного (з точки зору одержання прибутку), все більш очевидна. *"Істотною частиною національного багатства країни"* [3, с.103] вважають його на макрорівні і розглядають як сформований або розвинений у результаті інвестицій і нагромаджений людьми певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері суспільного виробництва, сприяє зростанню продуктивності праці й ... доходів (заробітків) його власника. Окрім цього, "сукупність наявних (у того чи іншого суб'єкта) законних прав на результати його творчої діяльності, його природних і набутих інтелектуальних здібностей і навичок; а також нагромаджені ним бази знань і корисних відносин з іншими суб'єктами" формують його *інтелектуальний капітал* [12]. А ще – *"інтелектуальний продукт"*, як зауважує академік НАН України А. Чухно [20, с.63], і за обсягами, і за структурою витрат – це якісно нове явище, ...яке може мати дуже скромний вигляд, ...а його ціна може мати кілька нулів...і переміщатися може цей продукт і в середині країни, і між країнами без фізичних носіїв".

Л. Едвінссон і М. Мелоун [8, с.37] розглядають *"людський капітал"* (human capital) як одну зі складових частин *інтелектуального капіталу* (інша – *"структурний капітал"* (structural capital)), тобто як сукупність знань, практичних навичок і творчих здібностей службовців компанії, які застосовуються при виконанні її поточних завдань (проте, він не може бути власністю компанії), відносячи сюди і моральні цінності компанії, культуру праці та загальний підхід до справи. До *структурного* включають технічне й програмне забезпечення, організаційну структуру, патенти, торгові марки і все те, що дає змогу працівникам компанії реалізувати свій виробничий потенціал; відносини, які склалися між компанією та її клієнтами (на відміну від людського він може бути власністю компанії, отже й об'єктом купівлі-продажу).

Тому *інтелектуальні інвестиції* повинні здійснюватися у формі *вкладень у людський капітал* через витрати на освіту (навчання практичних умінь і навичок за сприяння розвитку творчих здібностей у процесі підготовки й підвищення рівня кваліфікації кадрів), а також придбання *виняткових прав користування* (патенти, ліцензії, промислові зразки, товарні знаки); *інформаційних послуг* (кваліфікованих спеціалістів найм за контрактом чи разові консультативні послуги); *науково-технічної продукції* (проектно-кошторисна документація, програми забезпечення, методики, ноу-хау). При цьому для визначення ефективності інвестицій у людський капітал використовують аналіз *"витрати-вигоди"* (cost-benefit analysis) який, як вважають, необхідно застосовувати тоді, коли потрібно "зробити те, що ціновий механізм робить неявно, а саме, відібрати проекти відповідно з вигодами, що приходяться на одиницю

витрат" [10, с.95]. Тобто, в даному випадку зіставляють інвестиційні витрати всіх видів з цінністю майбутніх вигід, а внутрішню норму віддачі використовують при розрахунках окупності вкладень. Так у США їх частка перевищує "чисті" валові інвестиції капіталу, а у Західній Європі цей компонент забезпечує близько 75 % приросту національного багатства.

Важливе значення концепція людського капіталу має і для вивчення комплексу питань із забезпечення раціональної зайнятості та оптимального функціонування на ринку праці: беруться до уваги моделі вибору між роботою та дозвіллям і моделі інвестування в людський капітал [9, с.6-9]. Згідно досліджень західних вчених, в останні десятиріччя його частка і роль постійно збільшуються, в результаті чого він перетворюється на головний фактор економічного зростання на всіх рівнях.

За оцінками Світового банку, поряд з фінансовими причинами, основним чинником невдалих реформ у нашій країні називають кадровий непрофесіоналізм. Проте, [6] беручи до уваги те, що "без всякого сумніву, виникнення підприємницької економіки стало подією не тільки економічною і технологічною, але й культурною і психологічною", необхідно зазначити, що саме цей фактор і зумовив ряд особливостей нашого часу, серед яких варто виокремити зміну світогляду та необхідність формування *нового типу ділової культури*. Адже, недостатню кваліфікацію кадрів у загальному переліку внутрішніх загроз економічній безпеці підприємства виділяють як одну з найвагоміших. Формування у молодого покоління (як і у старих кадрів) навиків сучасної *ділової культури* є в Україні завданням, яке потребує нагального вирішення. Зауважимо, що до головних *проблем ділової культури* протягом останнього десятиліття відносять:

- *перша* – технологічний прогрес вимагає підготовки величезного числа фахівців нового типу з переважанням високоінтелектуальних здібностей (існуюча система освіти виявилась невідповідною до такої технологічної революції);
- *друга* – ускладнення всієї ділової обстановки для підприємств і посилення боротьби за їх виживання вимагає створення цілої армії спеціально підготовлених, інтелектуально гнучких та ініціативних менеджерів, на роль яких підходить далеко не кожний громадянин західної країни;
- *третья* – наповнення країн Заходу вихідцями з інших країн породило тенденцію до зниження рівня ділової культури [7, с.81].

Ми теж постаємо перед необхідністю пошуку нових форм фінансування і методів оволодіння знаннями, й вирішення проблеми створення системи безперервної освіти, оскільки в найближчому майбутньому, як вважають [17], країни Співдружності *"постануть перед проблемою нездатності з допомогою національного науково-технічного потенціалу власними силами забезпечити потреби економік своїх країн"*. Як приклад, 2001 р. у всіх країнах (за винятком Росії і України) питома вага вартості науково-технічних робіт не перевищувала 1 % ВВП в той час, як протягом останніх років, рівень затрат на науку і проектні роботи по відношенню до ВВП в Швеції – близько 4 %, США, Німеччині, Японії – 3 %, Великобританії і Франції – більше 2 %. А це неминуче *"прирікає ... вирішувати внутрішні проблеми за рахунок перманентних закупівель техніки і технологій, попадаючи при цьому в довгострокову*

технологічну залежність від зовнішніх джерел, що в кінцевому результаті чревато підривом національної безпеки держави" [1, с.610].

Проте, і тут не обійдеться без парадоксу, оскільки основним важелем, що впливатиме на обмеження імпорту технологій з-за кордону (характерно для країн СНД) виступатиме не їх "одинична вартість в умовах, нібито дефіциту фінансових ресурсів, а, насамперед, обмеження попиту, який і буде визначати можливості використання придбаних технологічних новинок аж до 2015 р." [1, с.626]. Це зумовлюється не тільки слабкою купівельною спроможністю населення (незважаючи на його соціальне розшарування) і більшості підприємств (через дефіцит коштів власних і позичкових на обігові засоби), але й порівняно низьким рівнем *загальної технічної культури* (і це головне!) більшості населення (і виробників, і споживачів товарів та послуг), що значно звужує можливості масового використання запроваджуваних в дію технологій.

Тому, проблему *якості трудового потенціалу* [15, с.30-31] намагаються вирішити не тільки в Україні, але і в багатьох інших країнах. Так, зокрема в РФ, згідно з розробленою інститутом соціально-економічних проблемою народонаселення РАН методики виміру і оцінки його якості, узагальнюючим індикатором якої є соціальна дієздатність (здатність особистості до здійснення трудових функцій в специфічних умовах конкретного виробництва), за основу беруть такі дві групи властивостей:

- *енергетичний потенціал* чи здатність до праці, яка включає психофізичний (фізичне і психічне здоров'я) та інтелектуальний потенціал (когнітивний і творчий);
- *соціально-психологічний потенціал*, який визначається комунікативними можливостями (комунікативність і культурний рівень), і соціальною активністю (моральний облік, потреба досягнень).

Зазначені комплекси формування якості трудового потенціалу, як вважають, визначають не тільки його актуальний стан, але й певну динаміку на найближчі 7-10 років. Проведені соціальні дослідження показують, що первинні індикатори соціальної дієздатності (фізичне і психічне здоров'я, знання, творчі задатки, культурний рівень, моральність, потреба досягнення мети, комунікабельність) свідчать про постійне зниження якості трудового потенціалу.

Окрім того, серед факторів, що визначають якість робочої сили і трудового потенціалу країни, виділяють ряд, які в основному призводять до негативних наслідків:

- *низький рівень оплати праці* – не дає змоги забезпечити, навіть фізичне відтворення (часто нижче прожиткового мінімуму); й по суті впливає і на характер сприйняття реалій навколишнього світу: характерні відчуття напруги, дратівливості, нудьги, страху, констатації тотальної несправедливості існуючого суспільного ладу, що "зумовлює наростання відчуження (не сприйняття життя, що склалося)";
- *використання моделі множинної зайнятості* ("підробітки") – призводить до природного виснаження робочої сили і ускладнення внутрішньо сімейних відносин, а також відбивається на якості соціалізації підростаючого покоління (відсутність матері чи батька, чи обох, а також виховання в чужій сім'ї або престарілих родичів);

- безробіття трансформується з головного фактора безпеки в руйнівника моральних засад суспільства (особливо це стосується молоді).

Традиційно джерелами фінансування *інтелектуальних інвестицій* є кошти бюджету країни і державних підприємств; приватний капітал; кошти донорів і спонсорів у формі благодійних акцій. Та державні витрати на *освіту* в Україні стосовно до всіх державних витрат 1990 р. становили тільки 14,7 %; у 1991 р. – 14,0 %; у 1995 р. – 12,1 %; у 1999 р. – 13,5 %; у 2000 р. – 14,7 % (це рівень 1990 р.), а це відповідно становило – 3,8 %; 4,6 %; 5,4 %; 3,6 %; 4,1 % ВВП країни. З них: на *вищу освіту* – у 1990 р. – 18,1 %; у 1991 р. – 20,7 %; у 1995 р. – 17,8 %; у 1999 р. – 20,6 %; і тільки в 2000 р. їх темпи приросту до попереднього року становили 1,57 рази (32,3 %).

Зменшилися і параметри обсягів надходжень ПП в *освіту* (3,4 млн. дол. при їх питомій вазі 0,1 % в 2001 р. й 3,3 млн. дол. при їх питомій вазі 0,1 % у 2002 р.), у 2004 р. – нульовий приріст. Найнижчі показники їх обсягів у *науці і науковому обслуговуванні* – 23,9 млн. дол. (0,6 %) та *медичній промисловості* – 24,4 млн. дол. (0,6 %) у 1996-99 рр., хоча не змінилася картина на краще і у 2001-2004рр. За підрахунками обсягів ПП за *видами економічної діяльності* найбільша їх частка 2285,1 млн. дол. США у 2001 р. (51,9 % від загального обсягу інвестицій), й 3314,6 – у 2004 р. (50,1 %) у *промисловості*.

Проте, аналіз розподілу обсягів фінансування (їх джерела) наукових та науково-технічних робіт показує значну активність з боку іноземних замовників. Приріст обсягів фінансування за рахунок їх коштів у 1996-1997рр. (до попереднього року) 1,57 рази (169,4 млн. грн. у 1996 р.; 101,9 млн. грн. у 1995 р.), й 1,71 – у 1997 р. (273,8 млн. грн.) значно перевищують показники приросту обсягів коштів вітчизняних замовників, які, відповідно, становлять -1,4 у 1996 р. й 1,38 у 1997 р.

У 1998-2000 рр. – майже однакові темпами приросту обсягів фінансування, як за рахунок коштів вітчизняних замовників (1,10; 1,21; 1,31;), так і іноземних держав (1,10; 1,24; 1,33). Динаміка показників у 2001-03 рр. дещо інша: до попередніх років приріст становив – 1,006; 1,02; 1,4; (кошти вітчизняних замовників), та 1,16; 1,23; 1,31 (кошти замовників іноземних держав).

Всі вище зазначені фактори здійснюють величезне навантаження на наукову сферу України, яке супроводжується і збільшенням відтоку перспективних наукових кадрів до інших галузей і за кордон. Ця тенденція є сталою ще з 90-х рр. та характерна і для країн колишнього соціалістичного табору [1, с.610]. Дані Міждержавного статистичного комітету СНД за 1991-2001 рр. свідчать про скорочення загальної чисельності спеціалістів, які виконували наукові дослідження і розроблення в країнах СНД, більш ніж в 2 рази – з 1,6 млн. до 0,7 млн. чол. Зареєстровано у всіх країнах співдружності різке зменшення чисельності спеціалістів: у Білорусії, Росії, Грузії, Казахстані, Киргизії, Узбекистані і Україні – у два рази; в Вірменії і Молдові – три.

Негативний вплив на вікову структуру кадрів науки має незначне поповнення і їх оновлення молодими вченими (в деяких країнах воно було відсутнє взагалі) протягом останнього десятиліття. Питома вага спеціалістів – дослідників у віці до 40 років в Азербайджані, Білорусії, Казахстані, Киргизії,

Таджикистані в 2001 р. склала 32-37 %, Вірменії, Росії та Україні – 26-29 %, Молдові – 20 % їх чисельності. А частка наукових працівників у віці від 40 років і старше у всіх країнах досягнула 63-80 % загальної чисельності спеціалістів.

В Україні, згідно зі статистичними даними 2005 р. [16, с.144-147], з числа зайнятих в економіці у 2004 р. з різних причин вибуло 4,9 тис. докторів і кандидатів наук, певна частина з яких виїхала до країн (найпривабливішими залишаються США, Німеччина, Росія) з кращими для наукової та життєвої діяльності умовами. Із загального числа науковців, що емігрували у 2004 р. з країни, понад 20 % фахівців працювали у галузі медичних наук, кожен п'ятий – технічних або біологічних наук, кожний восьмий – фізико-математичних, крім того, майже чверть складали вчені, які відносяться до групи найбільш творчо активних, а саме кандидати наук у віці до 40 років, 27,6 % – доктори та кандидати наук віком 41-50 років, в результаті чого середній вік докторів та кандидатів наук, які виїхали за межі країни, менший за середній в Україні і становив відповідно 59 і 49 років.

Висновки. Таким чином, беручи до уваги те, що серед *внутрішніх загроз* економічній безпеці України – ті, які зародилися у виробничій, науково-технічній і соціальній сферах є найбільш небезпечними, ми постаємо перед фактом необхідності визнання значущості ролі *людського капіталу* і розгляду вагомості його потенціалу (з точки зору акумуляції як національних, так і вироблених протягом віків світових знань, практичних навичок і творчих здібностей) у соціально-економічному розвитку країни.

Адже від його якості (рівня розвинутості, умов існування, залучення і функціонування) залежить не тільки економічна безпека будь-якого підприємства на її внутрішньому ринку, але і безпека самої країни при включенні її у світові інтеграційні процеси. Тому, запорукою ефективного функціонування процесу становлення і розвитку підприємництва в Україні в результаті ринкової трансформації, а також виходу національного господарства на якісно новий вищий рівень конкурентоздатності у світовому вимірі, на нашу думку, може виступати тільки *формування нового типу людини-працівника* – індивіда з новим світобаченням й здатністю повної реалізації своїх вмінь та навичок при виконанні поставлених завдань. Сприятиме ж цьому і подальший розвиток наукового сектора в Україні, для підвищення ефективності якого необхідно вирішити ряд функціональних задач, серед яких:

- врахування особливостей світового розподілу праці (зовнішнє середовище, вплив полів Землі та інші природні фактори впливають на те, що в одній місцевості у людей формуються здібності, які сприяють розвитку одних видів діяльності, а в іншій місцевості – інших видів діяльності [19]);
- підвищення загального рівня культури, бо "результати роботи науковця дуже залежать від впливу на нього інших людей, того оточення, в якому він живе, що істотним чином впливає на напрям його думок" [13];
- визначення правил здійснення наукової діяльності [5];
- створення умов для індивідуальної праці вченого (використання відповідної методології, а також психологічної установки, що сприяє зосередженню уваги людини на пошуку істини);

- приділення одночасної уваги не тільки професійному зростанню, особистісному і інтелектуальному розвитку, а також здоров'ю науковців;
- підвищення продуктивності та ефективності роботи (за П. Друкером [6] "*краща організація роботи веде за собою підвищення продуктивності праці, збільшує віддачу від інвестицій*");
- виділення важливості поєднання функцій сприяння плануванню наукової діяльності й контролю за вчасним впровадженням результатів її діяльності у виробництво.

Література

1. Барковский А., Саломатина М., Ковалев А. Евразийский инновационный вектор геоэкономического сотрудничества (перспективы взаимодействия России со странами СНГ в условиях перехода на инновационную модель развития)// Безопасность Евразии. – 2003, № 4, октябрь-декабрь. – С. 610-624.
2. Бергер П., Лукман Т. Социальное конструирование реальности. Трактат по социологии знания. – М.: Медиум, 1995. – С. 112.
3. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основы економіки праці. – К.: Знання, 2001. С. 94-117.
4. Геєць В. Характер перехідних процесів до економіки знань// Економіка України. – 2004, № 5. – С. 4-7.
5. Декарт Р. Рассуждения о методе, чтобы верно направлять свой разум и отыскивать истину в науках: Сочинения в двух томах. – М.: Мысль, 1989.
6. Друкер П. Практика менеджмента: Пер. с англ.: Уч.пос. – М.: Изд-ий дом "Вильямс", 2000. – 398 с.
7. Зиновьев А.А. Феномен западнизма. – М.: Центрполиграф, 1995. – 461 с.
8. Эдвинссон Л., Мэлоун М. Интеллектуальный капитал. Определение истинной стоимости компании/ В кн. "Новая постиндустриальная волна на Западе". – М.: Academia, 1999. – С. 432-433.
9. Эренберг Р. Дж., Смит Р.С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1996. – 800 с.
10. Капелюшников Р.И. Современные буржуазные концепции формирования рабочей силы. – М.: Наука, 1981. – 276 с.
11. Кендюхов О. Гносеологія інтелектуального капіталу// Економіка України. – 2003, № 4. – С. 28-33.
12. Леонтьев Б. Новая экономическая парадигма// Журнал для акционеров. – 2000, № 12. – С. 37-43.
13. Майбурд Е.М. Введение в историю экономической мысли. От пророков до профессоров. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Дело, 2000. – 560 с.
14. Образование в странах с переходной экономикой: задачи развития. Всемирный банк; Европа и Центральная Азия. Сектор социального развития. – 2000. – 17 с.
15. Римашевская Н. Качество человеческого потенциала в современной России// Безопасность Евразии. – 2004, № 1, январь-март. – С. 14-30.
16. Статистичний бюлетень за січень 2005 р. – К.: Фінанси і статистика, 2005. – 264 с.
17. Статистика СНГ. Межгосударственный статистический комитет СНГ. – 2002, № 19 (298), октябрь. – С. 7-22.
18. Струмилин С.Г. Избранные произведения: Проблемы экономики труда. – М.: Наука, 1964, т. 3. – 364 с.
19. Цвирко-Годыцкий Д. О влиянии окружающей среды на нравы и способности людей// Арсенал XXI века. – 2000, № 2. – С. 85-88.
20. Чухно А. Інтелектуальний капітал: сутність форми і закономірності розвитку// Економіка України. – 2002, № 12. – С. 61-67.