

47. Esin, D. Vertebrate correlation of the Upper Devonian and Carboniferous on the East European Platform / D. Esin [et al.] // Courier Forschungsinstitut Senckenberg (Final Report of IGCP 328 project). – 2000. – Vol. 223. – P. 341–359.

D.P. Plax. Change of Vertebrate Associations in the Devonian Deposits of Belarus

The analysis of ichthyofauna from the Devonian deposits of Belarus has allowed establishing the basic features of development and changes of its associations and some particular representatives during the Devonian period. These data one more time confirm the great significance of ichthyofauna and the perspectives of its use in the solution of the problems of stratigraphic division and correlation of synchronous Lower-, Middle – and Upper Devonian terrigenous and carbonate-terrigenous deposits, and in some smaller degree, carbonate deposits.

Рукапіс паступіў у рэдкалегію 13.03.2013

УДК 911.3 (476)+314.9

А.А. Сидорович

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ ТРУДОРЕСУРСНОГО ПОТЕНЦИАЛА

Определены основные теоретические и методологические положения экономико-географического изучения трудоресурсного потенциала. Комплексное экономико-географическое исследование трудоресурсного потенциала включает изучение территориальных особенностей его формирования и использования. Оценка соответствия качественных и количественных параметров трудоресурсного потенциала потребностям экономики осуществляется на основе концепции сбалансированности экономически активной части населения с рабочими местами.

Важнейшим признаком человеческого общества является труд как целесообразная общественно-полезная деятельность. Только на основе труда возможно обеспечение материальной базы существования человека, в силу чего к изучению населения с точки зрения его участия в общественно-полезной деятельности проявляют интерес представители различных научных направлений, в том числе и социально-экономической географии. Так, в 1950-1960 -х гг. в рамках географии населения сформировалось отдельное научное направление – география трудовых ресурсов. Однако его основы стали закладываться еще в 1920-е гг., когда советским академиком С.Г. Струмилиным было введено в научный оборот понятие «трудовые ресурсы» для обозначения трудоспособного населения в возрасте 16-49 лет и оценки его количественных параметров [1, с. 34–45; 2, с. 25–34]. В настоящее время под трудовыми ресурсами, как правило, понимают население, обладающее физическими и интеллектуальными способностями для осуществления трудовой деятельности. В качестве основного критерия выделения данной категории лиц используется возрастной ценз. В состав трудовых ресурсов включается трудоспособное население в трудоспособном возрасте, занятые в экономике лица младше и старше трудоспособного возраста – подростки и лица пенсионного возраста соответственно. К трудоспособному населению в трудоспособном возрасте не относятся неработающие лица трудоспособного возраста, получающие пенсии по возрасту и инвалидности I и II группы, а также за выслугу лет [3].

Границы трудоспособного возраста устанавливаются законодательно и служат основанием для разделения населения на три возрастные категории: младше трудоспособного, трудоспособного и старше трудоспособного возраста. Данные границы определяются социально-экономическими условиями и физиологическими особенностями развития человека и носят динамический характер. Так, в 1929-1937 гг. нижняя граница трудоспособного возраста в Беларуси составляла 14 лет. В 1937 г. нижняя граница была повышена до 15 лет. В годы Великой Отечественной войны эта граница вновь была снижена до 14 лет [4, с. 119], а с 1965 г. увеличена до 16 лет и действует в Беларуси по настоящее время.

Нижний предел трудоспособного возраста устанавливается трудовым законодательством и во многом определяется физиологическим развитием молодежи, уровнем ее образования и продолжительностью обучения. Однако, несмотря на то, что нижний предел трудоспособного возраста составляет 16 лет, статья 21 Трудового кодекса Республики Беларусь позволяет вступать в трудовые отношения лицам, достигшим 14-летнего возраста, с целью выполнения легкого труда, не причиняющего вреда здоровью и не нарушающего процесса обучения. При этом необходимо письменное согласие одного из законных представителей [5]. Статистическая комиссия ООН для целей изучения структуры населения по возрасту трудоспособности и изучения динамики показателей

трудовой нагрузки рекомендует использовать в качестве нижней границы трудоспособного возраста 14 лет [6].

Верхняя граница трудоспособного возраста соответствует физиологическому пределу участия лиц старших возрастов в трудовой деятельности и определяется пенсионным законодательством. В Беларуси верхний предел составляет 60 лет для мужчин и 55 для женщин. Для рабочих, занятых на подземных работах, на работах с вредными и тяжелыми условиями труда, пенсионный возраст снижается на 5–10 лет [5].

Понятие «трудовые ресурсы», сформированное в условиях плановой экономики, использовалось в первую очередь для характеристики численности населения, способного к общественно-полезной деятельности. Трудовые ресурсы рассматривались как часть производительных сил и как один из видов экономических ресурсов, необходимых для общественного производства, что порождало иллюзию их неисчерпаемости и неограниченности [7, с. 12; 8, с. 96–101]. Однако коренные изменения, которые стали происходить в социальной и экономической жизни общества в эпоху научно-технической революции со второй половины XX века, привели к тому, что производство начинает предъявлять повышенные требования к уровню образования, квалификации и даже культуры работника. В связи с этим, начиная с середины 1970-х гг., в научных публикациях все чаще используется понятие «трудовой потенциал» [9, 10]. Как отмечает В.В. Токарева, «введение понятия трудового потенциала определяет существование индивида не как объекта, с помощью которого осуществляется общественное производство, а как субъекта, управляющего и движущего экономический прогресс» [11, с. 113]. По мнению К.М. Миско, решающим фактором, обеспечивающим разграничение понятий «трудовые ресурсы» и «трудовой потенциал», является положение о том, что «на современном этапе развития производительных сил характеристика качества рабочей силы самым непосредственным образом определяет ее количество, как путем замещения, так и посредством умножения последнего» [12]. Кроме того, В.А. Гюрджан и Л.П. Шахотько переход от термина «трудовые ресурсы» к термину «трудовой потенциал» связывают не только с преобразованиями в социально-экономической сфере, но и с ограниченным демографическим ростом и, следовательно, исчерпанием его как источника увеличения занятости. В таких условиях основным фактором роста общественного производства становится повышение производительности труда [10, с. 4]. Совершенно иной точки зрения придерживается В.В. Воронин. Он считает, что переход от термина «трудовые ресурсы» к термину «трудовой потенциал» обусловлен методикой исчисления трудовых ресурсов, включающей экономически активное население [13, с. 30]. На наш взгляд, эта точка зрения должным образом не аргументирована. Изменения в методике связаны лишь с выделением в графе «использование трудовых ресурсов» сводного баланса трудовых ресурсов таких категорий, как безработные и экономически активное и неактивное население. Но эти изменения никоим образом не повлияли на саму величину трудовых ресурсов. На наш взгляд, понятие «трудовой потенциал» не заменяет понятия «трудовые ресурсы», а скорее дополняет и обогащает понятийно-терминологический аппарат географии трудовых ресурсов, экономики, социологии и других наук. Понятие «трудовой потенциал» в отличие от понятия «трудовые ресурсы» включает не только численность трудоспособного населения и иные его демографические характеристики, но и качественный аспект.

Трудовой потенциал представлен тремя структурными уровнями – человека, предприятия и территории (страны, региона) [14, с. 26; 15, с. 26; 16, с. 6; 11, с. 7]. Исходной структурообразующей единицей трудового потенциала является трудовой потенциал конкретного человека, составляющий основу формирования трудового потенциала более высокого структурного уровня. Трудовой потенциал территории (государства, отдельных регионов, административно-территориальных единиц) – это совокуп-

ные возможности ее трудовых ресурсов [17, с. 34]. Именно этот уровень трудового потенциала выступает в качестве объекта экономико-географических исследований и в соответствующей литературе чаще обозначается термином «трудоресурсный потенциал» [13, 18, 19, 20]. Именно на уровне территориальной единицы совокупный трудовой потенциал приобретает новое качество и становится объектом изучения социально-экономической географии [18]. Трудоресурсный потенциал является частью общего экономического потенциала страны, который служит материальной основой организации общества и складывается из экономических потенциалов конкретных территорий, составляющих единое целое (рисунок 1). Его величина характеризует уровень развития производительных сил.

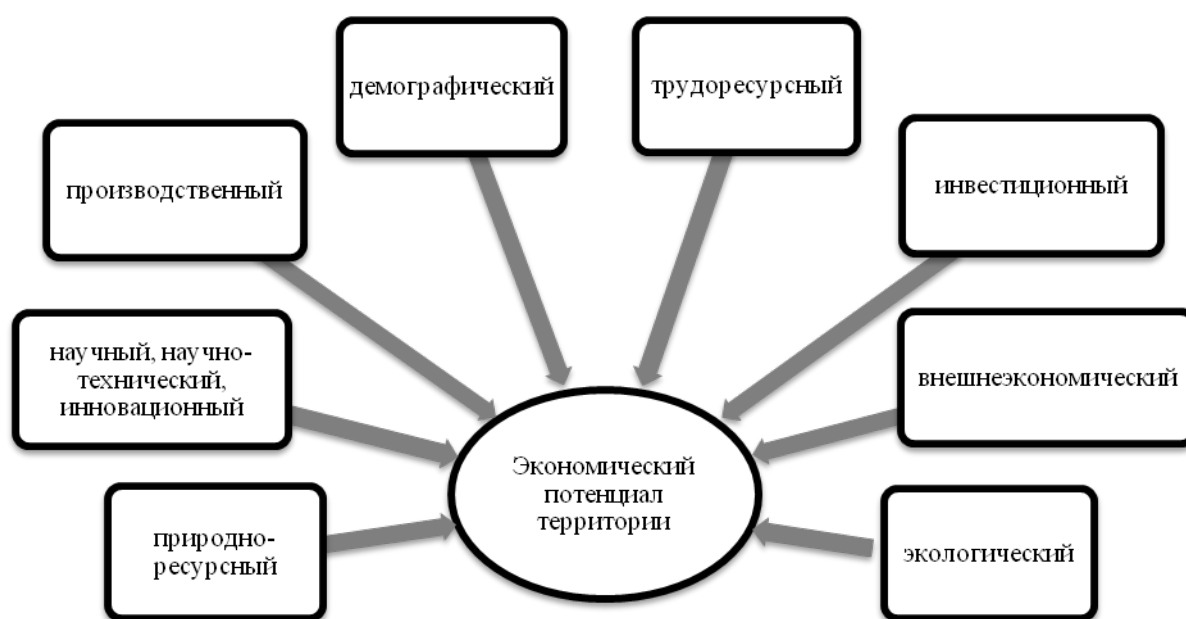


Рисунок 1 – Структура экономического потенциала территории [сост. по 20]

Экономико-географическое исследование трудоресурсного потенциала объединяет два направления – географию формирования и географию использования трудоресурсного потенциала. Специфика такого исследования определяется процессами естественного воспроизводства населения и его миграционного перераспределения, отраслевой специализацией хозяйства, уровнем экономического развития и степенью использования важнейших компонентов производительных сил [13, с. 24]. Основой формирования трудоресурсного потенциала является воспроизводство населения. Оно обеспечивает непрерывное возобновление количества работников-носителей экономических отношений и производственных качеств [21, с. 43]. Между тем воспроизводство трудоресурсного потенциала и воспроизводство населения не совпадают, поскольку изменение рождаемости отражается на численности трудовых ресурсов только после того, как дети достигнут трудоспособного возраста, а выбытие людей из трудоспособного возраста при достижении пенсионного возраста влияет только на величину трудовых ресурсов. Кроме того, воспроизводство населения определяет величину и различные демографические структуры населения, отражая лишь количественный (демографический) аспект формирования трудоресурсного потенциала (рисунок 2).

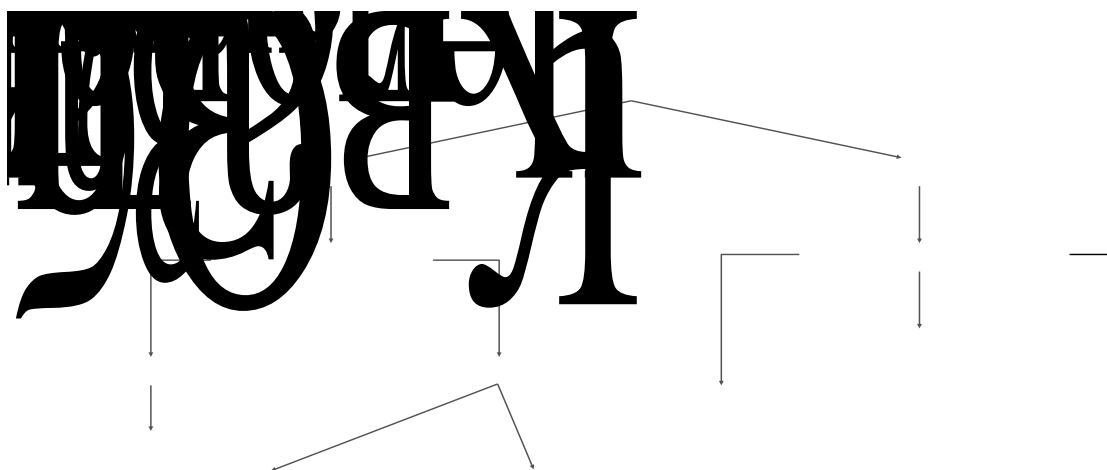


Рисунок 2 – Структура трудоресурсного потенциала

Качественный аспект формирования трудоресурсного потенциала реализуется в процессе социализации. Одним из важнейших его результатов является приобретение населением самой способности к труду посредством системы дошкольного, общего, среднего специального, высшего образования, профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки, дополнительного образования. При этом образование имеет целью развитие человека не только как носителя способностей к труду, но и как личности, развитие его самосознания, нравственных качеств. Этот аспект находит свое выражение в образовательном и профессионально-квалификационном уровне населения и включает возникновение и развитие (либо деградацию и исчезновение) интеллектуальных и компетентностных способностей в сфере общественно-полезной деятельности. По мнению Б.А. Манак, кроме образования и профессионализма, качественная составляющая трудоресурсного потенциала представлена также здоровьем, т.е. в целом охватывает совокупность тех качеств человека, которые влияют на результаты его деятельности и соответствующие доходы [22, с. 80]. Именно эти качества определяют производительность и характер труда, качество производимой продукции, осуществляемых работ и оказываемых услуг. До последней четверти XX в. для их обозначения обычно использовался термин «рабочая сила» в контексте возможностей участия населения страны в производстве и обмене благ [15, с. 26]. Данный термин был введен К. Марксом, который понимал под рабочей силой «совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает организм, живая личность человека, и которые пускаются им в ход всякий раз, когда он производит какие-либо потребительные стоимости» [23, с. 178]. В такой трактовке данный термин продолжает использоваться и в настоящее время. Под рабочей силой обычно понимают физические и умственные способности к труду, которыми обладает человек и которые он использует при производстве материальных благ и услуг [16, с. 14; 24, с. 31]. В связи с возрастанием роли человеческого фактора в 1960–1970-х гг. начинает разрабатываться теория «человеческого капитала» и для обозначения совокупности производительных качеств работника вместо термина «рабочая сила» все чаще начинает использоваться термин «человеческий капитал». Основоположниками этой теории считаются Т. Шульц и Г. Беккер [25, 26]. Последний под человеческим капиталом понимает «совокупность врожденных способностей и приобретенных знаний, навыков и интересов, целесообразное исполь-

зование которых способствует увеличению дохода индивида и общества» [25, с. 86]. Э.Дж. Долан и Д. Линдсей под человеческим капиталом подразумевают «капитал в виде умственных способностей, полученных через образование либо практический опыт» [27, с. 260]. Наиболее удачное определение, на наш взгляд, дает В.В. Радаев: «Человеческий капитал – совокупность накопленных профессиональных знаний, умений и навыков, получаемых в процессе образования и повышения квалификации, которые впоследствии могут приносить доход – в виде заработной платы, процента или прибыли» [28, с. 25]. Важно отметить, что во всех случаях речь идет именно о производственных способностях человека, а не о нем самом. Сам человеческий капитал проявляется прежде всего в процессе активной экономической деятельности. Таким образом, единицу человеческого капитала представляет не сам работник, а его знания, умения и навыки [11, с. 15]. Практически понятие «человеческий капитал» используется для оценки доходности инвестиций в образование и повышение квалификации [15, с. 26], поскольку эффективное развитие современной экономики и общества напрямую зависит от вложений в человека. В условиях действия научно-технического прогресса наиболее выгодными становятся инвестиции именно в развитие «человеческого капитала», т.е. в повышение уровня образования, а также в улучшение состояния здоровья [11, 29, 30]. Инвестиции в человеческий капитал связывают с размерами расходов на образование на всех его уровнях, включающих учет стоимости воспитания, обучения и подготовки новых работников, повышение квалификации, накопление профессионального опыта, охрану здоровья, географическую мобильность, поиск информации [31, с. 203–204]. Именно совершенствование способностей человека к труду может обеспечить рост объемов общественного производства и конкурентоспособности выпускаемых товаров. Таким образом, теория человеческого капитала позволяет оценить целесообразность затрат на обучение в зависимости от предполагаемого прироста доходов и длительности использования полученных знаний [15, с. 32].

Являясь элементом определенной территориальной социально-экономической системы, трудовые ресурсы нуждаются в оценке соответствия его качественных и количественных параметров потребностям экономики. Это возможно осуществить на основе концепции сбалансированности экономически активной части населения с рабочими местами. Согласно этой концепции, при прочих равных условиях экономически целесообразнее полнее занять трудоспособное население в местах его проживания, поскольку переселение сопряжено с огромными затратами общественного труда [13, с. 95]. При условии стабильности политической и социально-экономической ситуации размещение трудоспособного населения и производства отражает пространственную сбалансированность или дисбаланс между человеческим фактором и предметно-вещественной составляющей производительных сил. При этом ведущая роль, по мнению В.В. Воронина, принадлежит производству. Оно определяет не только систему и характер расселения, но и степень использования трудового потенциала. Кроме того, производство менее мобильно, нежели население, которое при определенных условиях готово к переселению в места размещения предприятий [13, с. 93]. Условием сбалансированного развития территории является не столько наличие трудового потенциала, сколько его упорядоченность в отраслевом и территориальном отношении [32, с. 81]. Рациональное использование трудового потенциала в отраслевом и территориальном аспектах обеспечивается функционированием рынка труда, или совокупностью социально-экономических отношений, которым присущи специфические территориальные особенности [33]. По мнению Н.Б. Антоновой, рынок труда представляет собой общественно-экономическую форму движения трудовых ресурсов в условиях рыночной экономики и по ее законам [34]. И.И. Пухова считает, что рынок труда – это не только система общественных отношений и механизм, регулирующий соотно-

шение спроса и предложения, но и географическое пространство, на котором взаимодействуют работодатели и работники [35].

Механизм функционирования рынка труда включает взаимодействие спроса на услуги труда со стороны нанимателей и их предложения со стороны наемных работников. Спрос на труд увеличивается либо уменьшается в зависимости от роста или снижения потребностей в конкретных товарах и услугах. Реальные возможности трудоспособного населения иметь работу и участвовать в общественном производстве определяются имеющимися в наличии рабочими местами, их структурой и качеством [31, с. 222–223]. Спрос на труд отражает потребность экономики в определенном количестве работников для заполнения этих рабочих мест [37]. Предложение труда представляет собой то количество рабочего времени, которое работники готовы предложить работодателям при каждом конкретном уровне заработной платы. При этом предлагать услуги труда могут люди, впервые выходящие на рынок труда (выпускники учебных заведений); те, кто ищет работу после длительного перерыва (лица, завершившие службу в вооруженных силах; женщины, выходящие из отпуска по уходу за ребенком; безработные); работники, желающие сменить место работы.

В зависимости от соотношения между спросом и предложением различают три типа конъюнктуры рынка труда [16, с. 35]:

1) трудодефицитный, когда рынок труда испытывает недостаток в предложении труда;

2) трудоизбыточный, когда на рынке труда имеется большое число безработных и, следовательно, избыток предложения труда;

3) равновесный, при котором спрос на труд соответствует его предложению.

Часть населения, которая обеспечивает предложение труда для производства товаров (работ, услуг), относится к экономически активному и включает занятых в экономике и безработных (рисунок 3). В качестве синонима для термина «экономически активное население» используется термин «рабочая сила» [3, с. 48]. Однако с точки зрения профессора А.Л. Жукова, разделяемой и автором, под рабочей силой в подобном контексте необходимо понимать лишь наемных работников, а также людей, ищущих наемную работу [37, с. 24]. В связи с этим, по нашему мнению, экономически активное население необходимо определять как трудоспособную часть населения, обеспечивающую предложение труда для производства товаров (работ, услуг), а также самостоятельно обеспечивающую свою занятость (экономическую активность) в рамках действующего законодательства.

Так как методика расчета трудовых ресурсов предполагает включение в их состав всего трудоспособного населения в трудоспособном возрасте, то разность величины трудовых ресурсов и численности экономически активного населения дает представление о величине «незадействованной» части трудоспособного населения – экономически неактивном (пассивном) населении. Этот факт дает основания считать неуместными доводы о несостоятельности и бессмысленности использования понятия «трудовые ресурсы», в частности замечание А.И. Рофе, что в настоящее время бессмысленно использовать понятие «трудовые ресурсы», так как «ресурс – это то, что предназначено для использования и может на законных основаниях быть использовано или в данном случае привлечено к труду».



Рисунок 3 – Состав трудовых ресурсов

В трудовые ресурсы, по его мнению, не должно включаться трудоспособное население в трудоспособном возрасте, не занятое трудовой деятельностью и не обучающееся, но имеющее легальные средства существования, т.к. они не работают и по закону их нельзя заставить работать [4, с. 122]. С таким утверждением нельзя согласиться по той причине, что эта категория населения представляет собой незадействованную часть трудовых ресурсов, или, иными словами, резерв дополнительного числа работников. При определенных условиях эта часть трудоспособного населения может быть вовлечена в экономическую деятельность. К таким условиям в первую очередь следует отнести соответствие рабочих мест по оплате труда и роду занятий запросам, предъявляемым со стороны потенциальных работников. Кроме того, к экономически неактивному населению, помимо нежелающих работать, принадлежат лица неработающие, но не являющиеся безработными. К ним относятся обучающиеся с отрывом от производства; лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 3-х лет, и некоторые другие. Незадействованная часть трудовых ресурсов может быть реализована по мере развития производительных сил и системы отношений, побуждающих людей к более активному участию в процессе труда и общественной деятельности. Эффективность и полнота использования трудоресурсного потенциала во многом зависят от конкретных условий производственно-хозяйственной деятельности [38, с. 43]. Таким образом, эту часть трудовых ресурсов следует рассматривать в качестве резерва дополнительных рабочих рук и увеличения занятости населения. При создании соответствующей

щих благоприятных условий этот резерв, также оцениваемый как потенциал, может создать дополнительное предложение на рынке труда.

Таким образом, на основании проведенного исследования можно сделать следующие выводы.

1. Под трудовым потенциалом необходимо понимать совокупные способности и возможности населения, которые реализуются или могут быть реализованы в трудовой (экономической) деятельности в условиях достигнутого уровня социально-экономического развития и существующей системы отношений, связанных с участием в процессе труда.

2. География трудового потенциала – отрасль географии населения, изучающая размещение трудоспособного населения, региональные различия в его составе, воспроизводстве и использовании.

3. Экономико-географическое исследование трудового потенциала объединяет два направления – географию формирования и географию использования трудового потенциала.

4. С целью комплексного изучения географических особенностей формирования и использования трудового потенциала необходимо вовлекать систему понятий, включающую в первую очередь трудовые ресурсы, человеческий капитал, экономически активное и пассивное население.

5. Оценку соответствия качественных и количественных параметров трудового потенциала потребностям экономики возможно осуществить на основе концепции сбалансированности экономически активной части населения с рабочими местами.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Струмилин, С.Г. Наши трудовые ресурсы и перспективы / С.Г. Струмилин // Хозяйственное строительство. – 1922. – № 2. – С. 34–45.
2. Струмилин, С.Г. Проблемы экономики труда / С.Г. Струмилин ; отв. ред. М.Я. Сонин. – М. : Наука, 1982. – 472 с.
3. Социальное положение и уровень жизни населения Республики Беларусь : стат. сб. / Нац. стат. ком. Респ. Беларусь ; редкол. : Е.И. Кухаревич (председатель) [и др.]. – Минск : Нац. стат. ком. Респ. Беларусь, 2010. – 357 с.
4. Рофе, А.И. Экономика труда / А.И. Рофе. – М. : КноРус, 2010. – 391 с.
5. Национальный интернет-портал Республики Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2005. – Режим доступа : <http://www.pravo.by>. – Дата доступа : 12.12.2012.
6. Социально-экономическая статистика / Б.И. Башкатов [и др.] ; под общ. ред. Б.И. Башкатова. – М. : Юнити-Дана, 2002. – 703 с.
7. Статва, А.Л. Географический анализ занятости населения Омской области : дис. ... канд. геогр. наук : 25.00.25 / А.Л. Статва. – Барнаул, 2005. – 224 л.
8. Бережная, И.В. Подходы к определению сущности трудового потенциала курортного региона / И.В. Бережная, С.А. Гальперина // Экономика Крыма. – 2011. – № 2 (35). – С. 96–101.
9. Новицкий, А.Г. Занятость в сфере обслуживания населения: социально-демографический аспект / А.Г. Новицкий. – М. : Мысль, 1987. – 269 с.
10. Трудовой потенциал Белорусской ССР в условиях интенсификации / А.А. Раков [и др.] ; под рук. Я.Н. Гольбина. – Минск : Наука и техника, 1988. – 192 с.

11. Токарева, В.В. Развитие человеческого капитала на субрегиональном уровне (в малых городах России) / В.В. Токарева. – Мичуринск : Изд-во Мичурин. гос. аграр. ун-та, 2007. – 186 с.
12. Миско, К.М. Ресурсный потенциал региона : теоретические и методические аспекты исследования / К.М. Миско. – М. : Наука, 1991. – 92 с.
13. Воронин, В.В. Территориальная организация трудовых ресурсов потенциала России : дис. ... д-ра геогр. Наук : 25.00.24 / В.В. Воронин. – Воронеж, 2006. – 448 л.
14. Адамчук, В.В. Экономика и социология труда : учеб. для вузов / В.В. Адамчук, О.В. Ромашов, М.Е. Сорокина. – М. : Юнити, 1999. – 407 с.
15. Генкин, Б.М. Экономика и социология труда : учеб. для вузов / Б.М. Генкин. – 7-е изд., доп. – М. : Норма, 2007. – 448 с.
16. Рынок труда : учеб. пособие / П.Э. Шлендер [и др.] ; под ред. П.Э. Шлендера. – М. : Вузовский учебник, 2004. – 208 с.
17. Эренберг, Р. Современная экономика труда / Р. Эренберг, Р. Смит ; пер. с англ. ; под. науч. ред. Р.П. Колосовой. – М. : Изд-во МГУ, 1996. – 777 с.
18. Вдовина, Э.Л. Понятие «трудовых ресурсов» как отражение структурообразующих связей территориальных социально-экономических систем / Э.Л. Вдовина // Ползуновский вестн. – 2006. – № 1. – С. 68–73.
19. Козловская, Л.В. Социально-экономическая география Беларуси : курс лекций : в 3 ч. / Л.В. Козловская. – Минск : БГУ, 2002. – Ч. 1 : Условия и факторы социально-экономического развития и территориальной организации хозяйства Беларуси. – 107 с.
20. Логвин, М.М. Працаресурсный потенціал Полтавської області і його територіальна організація : автореф. дис. ... канд. геогр. Наук : 11.00.02 / М.М. Логвин ; Полтав. ун-т споживчої кооперації України. – Київ, 2001. – 17 с.
21. Национальная экономика Беларуси / В.Н. Шимов [и др.] ; под общ. ред. В.Н. Шимова. – 3-е изд. – Минск : БГЭУ, 2009. – 751 с.
22. Васильев, П.П. Закономерности формирования, тенденции и механизм развития трудового потенциала в современной российской экономике : (территориальный аспект) : автореф. дис. ... д-ра экон. наук : 08.00.05 / П.П. Васильев ; Северо-Кавказ. акад. гос. службы. – Ростов-на-Дону, 2011. – 57 с.
23. Манак, Б.А. Насельніцтва Беларусі : Рэгіянальныя асаблівасці развіцця і рассялення / Б.А. Манак. – Мінск : Універсітэцкае, 1992. – 176 с.
24. Маркс, К. Сочинения : в 50 т. / К. Маркс, Ф. Энгельс. – 2-е изд. – М. : Изд-во полит. литературы, 1955–1981. – Т. 23. – 1960. – 920 с.
25. Остапенко, Ю.М. Экономика труда : учеб. пособие / Ю.М. Остапенко. – 2-е изд. – М. : ИНФРА-М, 2007. – 272 с.
26. Becker, G.S. Human capital : atheoretical and empirical analysis, with special reference to education / G.S. Becker. – New-York : National Bureau of Economic Research, 1964. – 187 p.
27. Schultz, T.W. Capital Formation by Education / T.W. Schultz // Journal of Political Economy. – 1960. – Vol. 68. – P. 571–583.
28. Долан, Э.Дж. Рынок: микроэкономическая модель / Э.Дж. Долан, Д.Е. Линдсей ; пер. с англ. В. Лукашевича [и др.]. – СПб. : Печатный двор, 1992. – 496 с.
29. Радаев, В.В. Понятие капитала, формы капиталов и их конвертация / В.В. Радаев // Экономическая социология. – 2002. – № 2. – С. 25.
30. Проблемы трудовых ресурсов в России : социально-экономическое исследование / Г.С. Вечканов [и др.] ; под ред. Г.С. Вечканова. – СПб. : Петрополис, 1995. – 187 с.
31. Цыганков, В. Трудовой потенциал: условия эффективного использования / В. Цыганков // Человек и труд. – 2006. – № 12. – С. 40–43.