

5. В части оценки эффективности господдержки: создание КРІ для министерств в зависимости от числа созданных рабочих мест

Основными целями государственно–частного партнерства в индустрии туризма в Крыму являются привлечение инвестиций в развитие туристской инфраструктуры, увеличение продолжительности активного курортного сезона за счет решения следующих задач:

1. создание и популяризация положительного имиджа Крыма как национального круглогодичного курортного и туристского центра;
2. увеличение до 60 % доли предприятий рекреационной сферы круглогодичного функционирования;
3. обеспечение диверсификации туристического продукта и развитие новых сегментов рынка рекреационных услуг;
4. развитие специализированных объектов туристической инфраструктуры, ориентированных на межсезонье: развитие деловых конференционных и выставочных центров с соответствующей инфраструктурой, бальнео– и грязелечебниц, крытых и открытых бассейнов с подогревом морской воды, с термальной водой, бюветов минеральной воды, развлекательных центров и т.п.
5. развитие специализированных видов туризма и зимних видов отдыха в горных, предгорных и степных территориях;

На наш взгляд, реализация государственно–частного партнерства позволит повысить потенциал индустрии туризма АР Крым, а также будет способствовать ее устойчивому развитию и улучшению качества жизни населения за счет обеспечения баланса государственных и частных интересов.

**Выводы.** Таким образом, устойчивое развитие туризма является ключевой и общественно значимой задачей в деле развития туризма, решение которой на сегодняшний день видится на основе государственно–частного партнерства. Используя механизм ГЧП необходимо заинтересовать, дать возможность частным инвесторам и муниципальным образованиям развивать деятельность, направленную на оказание услуг по сохранению и восстановлению туристских ресурсов. Управление развитием туризма на основе государственно–частного партнерства все больше признается наиболее эффективным инструментом.

#### Источники и литература:

1. Саванкова Н. Е. Развитие государственно–частного партнерства в новых членах Европейского союза – странах Восточной и Центральной Европы / Н. Е. Саванкова // Экономические науки. 2008. – № 45(август). – С.14 – 22.
2. Кнаус, В. Государственно–частное партнерство в регионе / В.В. Кнаус. – М.: МАКС Пресс, 2008.
3. Проект Закона Украины «Про загальні засади державно–приватного партнерства»: Законопроект № 3447–д. [Электронный ресурс]: Режим доступа: [www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua).
4. Михеев, В. Государственно–частное партнерство в реализации приоритетных национальных проектов / В. А. Михеев. URL: <http://www.c-societv.ru/main.php?%20ID=334757&ar2=275%20&ar3=200>. (дата обращения: 01.09.12).
5. European PPP Report 2009 / DLA Piper, European PPP Expertise Centre (2009) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.eib.org/eppec/resources/dla-european-ppp-report-2009.pdf>

**Крикунова В.М.**

**УДК 330.101:338.242**

## **ФУНКЦІЇ ОСВІТИ ВПРОДОВЖ ЖИТТЯ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ**

*Анотація.* Досліджено демографічні, соціальні, а також економічні чинники розвитку системи безперервної освіти. Розглянуто сукупність функцій освіти впродовж життя (розвитку, компенсації, адаптації, інтеграції, ре соціалізації), її форми і компоненти. Висвітлено проблеми інвестування у безперервну освіту та вплив навчання дорослих на економічний розвиток на мікро– та макрорівні.

**Ключові слова:** освіта впродовж життя, розвиток людських ресурсів, конкурентоспроможність на ринку праці.

*Аннотация.* Исследуются демографические, социальные и экономические факторы формирования системы образования в течение жизни. Рассматриваются ее функции, формы и компоненты. Отражены проблемы инвестирования в непрерывное образование и влияние обучения взрослых на экономическое развитие на микро– и макроуровне.

**Ключевые слова:** образование в течение жизни, развитие человеческих ресурсов, конкурентоспособность на рынке труда.

*Summary.* The article is focused on the factors of forming of life long education's system. The paper deals with demographics (aging population), social (diversification of leisure), and economic factors of development of continuing education. Particular attention is given to innovation component of economic factors, which leads to constant need for upgrading knowledge and skills, and improving professional and personal competencies.

Lifelong learning is defined as learning that takes place during the whole life of the individual; as the process that caused by rapid change in social and economic conditions that impose new requirements for training, competencies and personal qualities of human resources. Accordingly, the functions of lifelong education

*(development, compensation, adaptation, integration, resocialization) reflects its economic and social orientation. Its forms and components are examined as well.*

*The problems of investing in continuing education and adult learning impact on economic development at the micro and macro level are reflected.*

**Keywords:** *long life education, development of human resources, competitiveness in the labor market.*

**Постановка проблеми.** Сучасний етап суспільного розвитку характеризується високими темпами науково–технічного прогресу, інформатизацією, глобалізацією та інтеграцією економічних процесів. У таких умовах вимоги до компетенції працівників постійно підвищуються, а перспективи їх кар'єрного росту, зростання доходів, можливості адаптації до мінливого середовища безпосередньо визначаються здатністю оволодівати новими знаннями та навичками, готовністю постійно підвищувати кваліфікацію або змінити фах. Нині внаслідок науково–технічного прогресу впродовж століття оновлюється 6–9 поколінь техніки (і ці темпи прискорюються), постійно відбувається «старіння» знань та навичок. За таких умов не можна протягом одного навчального циклу підготуватися до професійної діяльності на все життя: за оцінками аналітиків, щорічно оновлюється близько 5% теоретичних і 20% професійних знань. Одиниця виміру старіння знань фахівця, прийнята у США, – період «напіврозпаду» компетентності, тобто зниження її на 50% унаслідок появи нової інформації, показує, що за багатьма професіями цей період настає менш ніж через 4–5 років (стосовно системи вищої освіти України раніше, ніж завершується навчання).

У зв'язку із зазначеним освіта впродовж життя відіграє ключову роль у формуванні інтелектуальної та інноваційної складової людських ресурсів, а модернізація системи безперервної освіти в Україні відповідно до міжнародних стандартів і сучасних тенденцій розглядається як чинник ефективного економічного та соціального розвитку.

**Стан вивчення проблеми.** Різні аспекти освіти впродовж життя є предметом наукового пошуку вітчизняних і зарубіжних дослідників. А. Гончарук, Г. Телегіна, Л. Шевченко розглядають організаційні питання безперервної освіти, її зміст та форми, приділяють увагу фінансовому забезпеченню та проблемам розвитку [1; 5; 6]. З точки зору індивідуальних витрат і вигод роль безперервної освіти досліджено в теорії людського капіталу, підвалини якої закладено Г. Беккером і Т. Шульцем. Цей аспект відтворення людських ресурсів висвітлено також у працях українських науковців О. Грішнєвої, І. Заюкова, Л. Мусіної, А. Чухна [2; 3; 4; 8]. Важливим, на наш погляд, є поєднання зазначених підходів до аналізу освіти впродовж життя, вивчення її значення в управлінні розвитком людських ресурсів на мікро– та макрорівні.

**Формулювання завдання дослідження.** Метою дослідження є висвітлення економічних аспектів розвитку та функціонування системи освіти впродовж життя в контексті управління людськими ресурсами. Реалізація зазначеної мети зумовлює необхідність вирішення таких завдань: розкрити сутність, форми, види та функції безперервної освіти; визначити чинники її розвитку; виявити форми позитивного впливу освіти впродовж життя на макро– та мікроекономічному рівні.

**Виклад основного матеріалу.** Людські ресурси є головним чинником у створенні новітніх технологій, їх впровадженні в економічну практику, підвищенні ефективності виробництва, випереджаючому розвитку науки та соціальної сфери. Одночасно якісні і кількісні параметри формування та реалізації людського потенціалу на макрорівні, забезпечення його розширеного відтворення визначають конкурентоспроможність національної економіки.

Вирішення проблеми адаптації трудового потенціалу до мінливих запитів ринку праці, постійного розвитку людських ресурсів полягає в переході до освіти протягом життя, де базова освіта періодично доповнюється програмами додаткової освіти. Будь–який рівень освіти розглядається як елемент процесу безперервної освіти. У зв'язку з цим Л. Мусіна зазначає, що «стара філософія освіти себе вичерпала – сьогодні освіта є не підготовкою до життя, як то було 40–50 років, а власне способом життя. Людина повинна вчитися, і саме навчання протягом життя стає формою захисту особистості проти невизначеності та непередбачуваності у сучасному світі» [4].

Академік А. Чухно, досліджуючи особливості зайнятості в умовах інформаційної економіки, підкреслює важливість формування метакваліфікації працівників – «системи знань, яка полегшує пошук та засвоєння нових знань» [8, с. 43]. Науковці твердять, що «ранній розвиток та постійне вдосконалення навичок мають вирішальне значення для стабільної зайнятості, зростання заробітної плати в ході подальшої трудової діяльності» [4, с. 90].

Початкова професійна освіта, засвоєння базових кваліфікацій дозволяє вийти на ринок праці. Наступна підсистема охоплює безперервне навчання, що містить всі сегменти після обов'язкової освіти, у тому числі підвищення кваліфікації, освіту і навчання дорослого населення, навчання безробітних. Їх об'єднує спільна інтегрована система кваліфікацій, яка забезпечує врахування всіх раніше отриманих компетенцій, незалежно від того, де і як вони були отримані. Безперервність виступає в сучасному економічному та культурно–освітньому контексті як одна з головних передумов розвитку людських ресурсів [6].

Термін «освіта протягом усього життя» у 1960–х рр. став широко використовуватися на міжнародних семінарах таких міжурядових організацій, як ЮНЕСКО і Рада Європи. Уперше у цілісному вигляді концепція безперервної освіти була представлена на форумі ЮНЕСКО у 1965 р. П. Ленграндом. Сьогодні разом з цим терміном широко застосовуються й інші, такі як «продовжена освіта» (continuing education), «рекурентна освіта» (recurrent education), «освіта дорослих» (adult education), «безперервна освіта», «самокероване навчання».

Безперервне навчання – навчання, яке має місце в перебігу всього життя індивідуума, і яке обумовлене швидкою зміною соціальних і економічних умов, що висувають нові вимоги до рівня професійної підготовки, компетенцій та особистісних якостей фахівців. Саме тому у другій половині 1990–х рр. у сфері

освіти дорослих було проголошено сполучення принципу безперервності освіти із принципом навчання протягом життя і формуванням суспільства знань. Процеси безперервної освіти розуміють тепер не тільки як «навчання протягом життя» (lifelong learning – LLL), але і як «навчання шириною в життя» (lifewide learning). Останнє акцентує увагу на розмаїтості видів освіти (формальній, неформальній, інформальній), які супроводжують будь-яку сферу життєдіяльності сучасної людини. Навчання у цьому розумінні не обмежується сферою освіти; воно також є ключовим фактором економічного зростання і конкурентоспроможності [7].

Чинниками формування і постійного розвитку системи освіти упродовж життя є демографічні (пов'язані із старінням населення), соціальні (підвищення якості життя населення розвинутих країн, що виражається, зокрема, в урізноманітненні дозвілля і подовженні вільного часу), економічні (глобалізаційні та інтеграційні процеси, підвищення нестабільності зовнішнього середовища, прискорення темпів НТП) тощо (рис. 1).

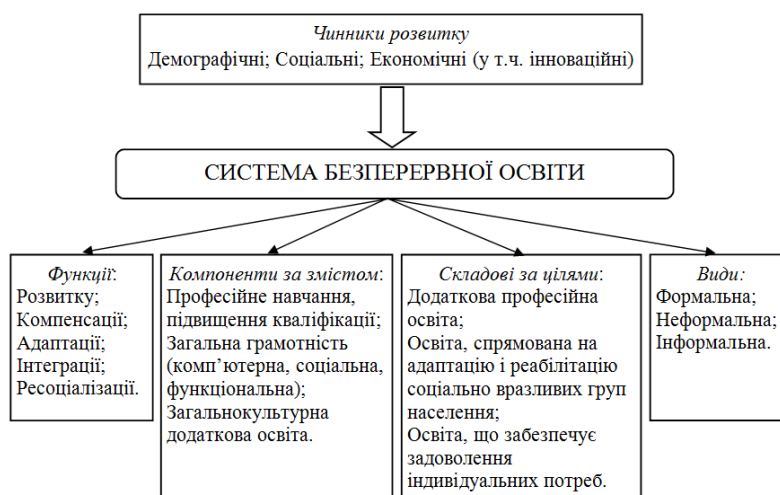


Рис.1. Функції і складові безперервної освіти

Серед функцій безперервної освіти виділяють такі: розвитку (задоволення професійних і духовних запитів особистості, потреб творчого зростання); компенсації (заповнення пробілів у базовій освіті); адаптації (оперативна підготовка й перепідготовка в умовах мінливої соціально-економічної ситуації); інтеграції до незнайомого культурного контексту; функцію ресоціалізації (повторної соціалізації). У змісті освіти впродовж життя прийнято виділяти три основні компоненти: навчання грамотності в широкому сенсі, включаючи комп'ютерну, функціональну, соціальну та ін.; професійне навчання, що включає професійну підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації (job qualification); загальнокультурну додаткову освіту, не пов'язану із трудовою діяльністю (life qualification).

Відповідно, за цілями, які мають споживачі освітніх послуг у системі безперервної освіти, її умовно можна поділити на три складники [6]:

1. Додаткова професійна освіта, що сприяє нарощуванню трудового потенціалу сучасної економіки. Споживачами її послуг є та частина населення, яка соціально адаптована і послідовно отримує освіту на всіх її рівнях.
2. Освіта, спрямована на адаптацію та реабілітацію соціальних і професійних груп, нездатних самостійно пристосуватися до швидкозмінного середовища, або частини населення, яке через різні причини не має доступу до формальної системи професійної освіти, що створює загрозу десоціалізації.
3. Освіта, що забезпечує задоволення різноманітних індивідуальних освітніх потреб громадян, наприклад мовну підготовку, отримання психологічних, культурологічних та інших знань, комунікативних навичок, спеціальних умінь.

Освітня діяльність реалізується через формальну освіту (початкову, загальну середню, середню і вищу професійну освіту, підвищення кваліфікації й перепідготовку тощо); неформальну освіту (професійно спрямовані й загальнокультурні курси навчання); інформальну освіту (індивідуальну пізнавальну діяльність за межами стандартного освітнього середовища, що супроводжує повсякденне життя, реалізується за рахунок власної активності індивідів в оточуючому культурно-освітньому середовищі).

Зауважимо, що компетентнісний підхід до аналізу реалізації і відтворення людського потенціалу у сфері зайнятості, та, відповідно, його впливу на ефективне функціонування економіки, обґрунтовує важливість не лише формальної і неформальної професійно спрямованих складових безперервної освіти, а й інформальної освіти, що сприяє формуванню і розвитку особистісних компетенцій (соціальної, громадянської, інформаційної, підприємницької тощо).

Важливість безперервного навчання для економічного і соціального розвитку людських ресурсів засвідчує висока частка дорослого населення, охопленого різними формами LLL. У 2012 р. питома вага людей віком від 25 до 64 років, задіяних у різноманітних формах навчання протягом життя, складала 9,0% у межах ЄС (табл. 1) [11]. Серед жінок цей відсоток вищий, ніж серед чоловіків. У розрізі країн найвищий показник належить Швеції, Данії, Норвегії і Фінляндії – від 20% до 32%. Найнижчі показники – у Болгарії

та Румунії, – менше 2%.

Актуальною є проблема джерел інвестування в освіту. Фінансування витрат у сфері освіти впродовж життя є диверсифікованим і здійснюється за рахунок державних та приватних коштів (підприємств і населення). Початковий підхід полягав у покладанні витрат переважно на державу, оскільки, з макроекономічної точки зору, висока якість людського капіталу означає високу продуктивність праці і додану вартість у ВВП країни, динамічний економічний розвиток, підвищення конкурентоспроможності економіки, зниження видатків на заходи пасивної політики зайнятості, сприяння структурній трансформації сфери зайнятості тощо. Для суспільства не менш важливими є соціальні результати функціонування LLL. Послуги безперервної освіти розглядалися переважно як суспільне благо.

На початку 1990–х рр. відбувся перехід до концепції спільної відповідальності держави, роботодавців і здобувачів освіти за підвищення або освітнього рівня населення. Політика «розподілу витрат» на освіту походить з положення про те, що в міру підвищення рівня освіти приватний ефект навчання стає більш значущим порівняно із суспільним ефектом. Особливо це

**Таблиця 1.** Частка дорослого населення країн ЄС, що бере участь у програмах безперервної освіти

Країна	2006 р.	2007 р.	2008 р.	2009 р.	2010 р.	2011 р.	2012 р.
ЄС (27 країн)	9,5	9,3	9,4	9,3	9,1	8,9	9,0
Бельгія	7,5	7,2	6,8	6,8	7,2	7,1	6,6
Болгарія	1,3	1,3	1,4	1,4	1,2	1,3	1,5
Чеська Республіка	5,6	5,7	7,8	6,8	7,5	11,4	10,8
Данія	29,2	29,0	29,9	31,2	32,5	32,3	31,6
Німеччина	7,5	7,8	7,9	7,8	7,7	7,8	7,9
Естонія	6,5	7,0	9,8	10,5	10,9	12,0	12,9
Ірландія	7,3	7,6	7,1	6,3	6,8	6,8	7,1
Греція	1,9	2,1	2,9	3,3	3,0	2,4	2,9
Іспанія	10,4	10,4	10,4	10,4	10,8	10,8	10,7
Франція	6,4	6,1	6,0	5,7	5,0	5,5	5,7
Італія	6,1	6,2	6,3	6,0	6,2	5,7	6,6
Латвія	6,9	7,1	6,8	5,3	5,0	5,1	7,0
Литва	4,9	5,3	4,9	4,5	4,0	5,7	5,2
Австрія	13,1	12,8	13,2	13,8	13,7	13,4	14,1
Польща	4,7	5,1	4,7	4,7	5,3	4,5	4,5
Словенія	15,0	14,8	13,9	14,6	16,2	15,9	13,8
Словаччина	4,1	3,9	3,3	2,8	2,8	3,9	3,1
Фінляндія	23,1	23,4	23,1	22,1	23,0	23,8	24,5
Швеція	18,4	18,6	22,2	22,2	24,4	24,9	26,7
Велика Британія	26,7	20,0	19,9	20,1	19,4	15,8	15,8
Норвегія	18,7	18,0	19,3	18,1	17,8	18,2	20,0

Джерело: [11]

стосується вищої професійної освіти, яка належить до суспільно–приватних благ. Індивідуальна мотивація до безперервної освіти формується, як правило, не через розуміння високих темпів суспільних і технологічних змін або політичні заклики, а внаслідок конкретних індивідуальних освітніх і професійних потреб [3]. З точки зору окремої особи, вдосконалення знань та навичок, інвестування у людський капітал сприяють зростанню доходів, географічній і професійній мобільності, що підвищує конкурентоспроможність на ринку праці, а у кризових умовах забезпечує гарантії зайнятості.

Лауреат Нобелівської премії з економіки 2000 р. Дж. Хекмен твердить, що при оцінюванні стратегій інвестування у людський капітал надзвичайно важливо розглядати всю сукупність програм разом (програми професійної підготовки і перепідготовки, базової шкільної освіти тощо), а не фокусуватися на кожній з цих окремо від інших [10]. Навчання – це динамічний процес, що є найбільш ефективним, коли починається у ранньому віці і продовжується протягом всього дорослого життя. Дж. Хекмен перелічує декілька причин, чому розвиток людських ресурсів має базуватися на доповненні традиційних програм заходами з навчання дорослих. Вчений доводить, що потенційні вигоди від навчання є необмеженими для тих осіб, які вже мають професійні навички, високу заробітну плату і перспективи зайнятості. Що стосується старших за віком та менш освічених працівників, то професійна підготовка відіграє важливу роль у збереженні зайнятості. В цілому це означає, що правильно розроблена політика щодо стимулювання навчання протягом життя може доповнити заходи активної політики на ринку праці для мінімізації кількості осіб, які не можуть отримати та зберегти (розвинути) навички, необхідні для отримання заробітної плати, яка б забезпечила їм вищий рівень життя.

За оцінками американського економіста Дж. Мінсера, кожен додатковий рік навчання збільшує дохід людини, в залежності від конкретних умов, на 5–10% [5]. Усвідомлення цього впливу спонукає індивіда до подальшого навчання. Показовою є висока кореляція між рівнем попередньої освіти та ступенем залученням до навчання дорослого населення, що свідчить про більші можливості й вищу схильність до продовження навчання людей з вищим рівнем попередньої освіти. Важливим аспектом індивідуальних інвестицій у безперервну освіту є тривалість періоду їх окупності, що має відповідати періоду морального старіння набутих знань і навичок. Отже, для формування попиту безперервна освіта має стати економічно доцільною для здобувача освітніх послуг.

На рівні підприємства позитивний вплив навчання працівників виявляється у сприянні зростанню продуктивності праці і покращенню якості продукції, підвищенню конкурентоспроможності підприємства в

цілому, що позитивно позначається на доходах. У зв'язку з цим великі фірми мають, як правило, власні системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації, мережу спеціальних навчальних закладів, штат кваліфікованих викладачів. У високотехнологічних галузях промисловості розвинутих країн щорічно проходять перепідготовку 75–85% всіх категорій персоналу. Американські корпорації витрачають на ці цілі не менше 60 млрд дол. США на рік. Японські підприємства використовують для перепідготовки 10–12% фонду заробітної плати. Навчання розглядається як важлива складова трудової діяльності працівника і здійснюється паралельно з модернізацією техніки. За оцінками аналітиків, 35 тис. дол. США, спрямованих на вдосконалення трудового потенціалу, на освіту працівників, забезпечують додатковий прибуток до 1 млн дол. США.

Таким чином, для стимулювання інвестицій в освіту впродовж життя необхідно забезпечити гармонійне поєднання «суб'єктивних» індивідуальних (наявних і прихованих) та «об'єктивних» державних потреб розвитку людських ресурсів. Механізм зближення пов'язаний з дієвою трансформацією суспільних вигод у приватні, зокрема, через забезпечення відповідності рівня доходів професійній кваліфікації та рівню освіти (усунення переважно галузевої та регіональної диференціації в оплаті праці).

Зазначимо, що розвиток людських ресурсів, актуалізація знань та навичок стають ключовим фактором економічного зростання за умови їх практичного застосування, наявності якісних робочих місць і можливості реалізації професійних і особистісних компетенцій. Ефективне функціонування системи безперервної освіти не є самостійною метою, а складовою ієрархічної сукупності економічних і соціальних цілей та завдань суспільного розвитку.

**Висновки.** У сучасних умовах підвищення вимог до компетенції працівників та перспективи їх кар'єрного росту, можливості адаптації до мінливого середовища безпосередньо залежать від здатності оволодівати новими знаннями та навичками, готовності постійно підвищувати кваліфікацію або змінити фах. Освіта впродовж життя має розглядатися як чинник формування конкурентних переваг на ринку праці, підвищення професійної та кваліфікаційної мобільності людських ресурсів, формування конкурентоспроможності економіки.

Світовий досвід показує, що забезпечення безперервної освіти можливе, головне, як відгук на запит в її необхідності, а організація здійснюється за фінансової та науково-технічної участі підприємств, ефективного державного регулювання та відповідного інституційного забезпечення (формування правової та організаційної складової), сучасного змістовного наповнення освітніх процесів. Вплив безперервної освіти на економічний розвиток та індивідуальні доходи визначається можливістю її інтеграції з сферою зайнятості і здатністю враховувати її як поточні, так і перспективні потреби.

#### Джерела та література:

1. Гончарук А. Неформальна освіта дорослих у країнах ЄС / А. Гончарук [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc\\_gum/pena/2012\\_1/Goncha.pdf](http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/pena/2012_1/Goncha.pdf)
2. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Грішнова. – К. : Т-во «Знання», КОО, 2001. – 254 с.
3. Заюков І. В. Забезпечення взаємозв'язку між рівнем освіти та розміром доходів громадян – вагоме джерело розвитку трудового потенціалу / І. В. Заюков // Вісник Сумського державного університету. Серія Економіка. – 2009. – №2. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://visnyk.fem.sumdu.edu.ua/index.php/economics/article/view/81>
4. Мусіна Л. О. Основні засади переходу до економіки знань: перспективи для України / Л. О. Мусіна // Економіка і прогнозування. – 2003. – №3. – С. 87–107.
5. Подра О. П. Інвестиції в людський капітал як чинник розвитку інформаційного суспільства / О. П. Подра // Економічні науки. Серія «Економічна теорія та економічна історія». Збірник наукових праць. ЛНТУ. – Випуск 7 (28). – Ч. 2.–Луцьк, 2010.
6. Телегіна Г. В. «Образование в течение жизни»: институализация в европейском контексте и ее оценка / Г. В. Телегіна. – М. : ИС РАН, 2008.
7. Шевченко Л. С. Безперервність як основний принцип реформування сучасної системи освіти / Л. С. Шевченко [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [dspace.nulau.edu.ua/handle/123456789/2166](http://dspace.nulau.edu.ua/handle/123456789/2166)
8. Чухно А. Зміна характеру та структури зайнятості в умовах постіндустріального суспільства / А. Чухно // Економічний часопис. – 2002. – № 1. – С. 42–45.
9. Becker G. Human Capital: Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. 3rd ed. / G. Becker. – University of Chicago Press, 1994. – 412 p.
10. Heckman James J. Policies to foster human capital / James J. Heckman // NBER Working Paper 7288/ – 1999. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nber.org/papers/w7288>
11. Statistics. Eurostat. European Commission [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>