

## ТРЕНДИ У СФЕРІ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ТА УПРАВЛІННЯ НИМ В УМОВАХ «НОВОЇ ЕКОНОМІКИ»

**ВАСЬКІВ Оксана Миколаївна**

*ст. виклад кафедри цифрової економіки та бізнес-аналітики*

*Львівський національний університет імені Івана Франка*

*ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-8312-2828>*

**Анотація.** *Людський капітал – це не лише про кількість людей. Це про навички, знання, досвід, і навіть ментальний та психологічний добробут людини – все це конвертується у продуктивність праці. Соціальна, економічна та політична нестабільність продовжують значною мірою впливати на ринок праці. Брак талантів, висока плинність кадрів, емоційна напруженість та погіршення добробуту працівників стають відчутними дедалі більше. Повномасштабне вторгнення росії в Україну посилює виклики для вітчизняного ринку праці та додало нових, як-от зростання безробіття, відтік робочої сили та регіональні дисбаланси, пов'язані із переміщенням людей у безпечніші регіони.*

**Ключові слова:** *людський капітал, «нова економіка», тренди, ключові показники результативності, ризик, робоча сила, екосистема робочої сили.*

**Постановка проблеми.** Управління людським капіталом в умовах «нової економіки» здійснюється через його трансформацію, що несе в собі наполегливе та ефективне інвестування у своїх людей, в управлінську культуру та організаційний розвиток, так, як люди є головним капіталом.

Стрімкість та масштабність змін змушують організації переглядати традиційні моделі роботи. Вирішальними факторами розвитку нині є гнучкість та адаптивність. Для компаній вкрай важлива наявність сильного лідера, який здатний створювати стійкі команди, готові до нових викликів. Значно зростає увага до ризиків, пов'язаних із людьми, та необхідність впровадження технологій для об'єднання й посилення команд.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Актуальність зазначеної проблеми створює об'єктивну

необхідність для поглиблення наукових досліджень у сфері управління людським капіталом. Безпосередньо тематику, яка досліджується, висвітлювали у своїх працях такі науковці, як Беккер Г. [18], Шульц Т. [22] та ін.

Проблематиці дослідження категорії «людський капітал» та управління людським капіталом присвячено роботи багатьох українських науковців, зокрема Грішньої О. [1], Каленюк І. [5], Коляденка Д. [6], Чухно І. [17], Лех Т. [10], Турила А. [16], Лазоренка Л. [8] та ін.

Враховуючи різні визначення людського капіталу, можна виписати сучасні підходи до його розуміння, а саме, потенційний підхід, який складається з інтелекту, здоров'я, знань, якості життя та інших потенційних можливостей людини та інвестиційний підхід, складовими якого є капітальні

інвестиції у навчання та оздоровлення, отримання досвіду і культурного розвитку людини.

**Мета статті.** Основною метою статті є дослідження особливостей управління людським капіталом в умовах «нової економіки», системи показників, що допомагають суб'єкту господарювання забезпечити досягнення стратегічних і тактичних (операційних)

цілей (KPI), а також трендів використання людського капіталу, якими повинен володіти спеціаліст визначеної сфери.

**Виклад основних результатів.** Функціонування людського капіталу в соціально-економічній системі проходить наступні фази відтворення (рис. 1).



Рис. 1. Фази відтворення функціонування людського капіталу в соціально-економічній системі

*Джерело: розроблено автором за [9]*

Цикли відтворення пов'язані із витратами на накопичення знань, збереження здоров'я та профілактику захворювань, формування духовного складу особистості, набуття необхідного підприємству спеціального професійного знання, пошуку та запрошення фахівців на роботу, інвестування батьків в освіту, здоров'я і духовність дітей, використання сучасних засобів зв'язку, набуття ділових зв'язків, відрядження, відвідування концертів, виставок [9].

Особлива риса людського капіталу – невід'ємність його від свого носія. Ця особливість має важливі теоретичні та практичні наслідки. Так, для

«звичайного» капіталу на ринку є два види цін: по-перше, на його активи і, по-друге, на потоки послуг, які він надає (устаткування або будівлю можна купити, а можна орендувати). Людський капітал можна тільки орендувати (найнявши працівника), сама людина не може бути предметом купівлі-продажу [12].

В результаті є тільки одна ціна – заробітна плата за «оренду» людського капіталу особистості. У всьому іншому людський капітал подібний до фізичного, який є благом довготривалого використання, але з обмеженим терміном служби.

Процес формування людського капіталу здійснюється впродовж тривалого періоду утримання, виховання та навчання особи до початку трудової діяльності. Протягом трудової діяльності працівника людський капітал не тільки не зношується, але й збагачується шляхом набуття практичного досвіду, підвищення кваліфікації, що здебільшого відбувається в першій половині трудового періоду. Усвідомлення значення безперервного навчання

протягом трудового життя є необхідним елементом прогресу суспільства та створення багатства нації, тобто процесу формування людського капіталу [9].

Розгляд категорії «людський капітал» як категорії ринкових відносин, а також підприємництва, забезпечує вивчення, розуміння та опис основних стадій і критеріїв утворення людського капіталу підприємства, що представлені на рис. 2. [13, 16].



Рис. 2. Основні стадії і критерії утворення людського капіталу підприємства

Розглядаючи рис. 2, маємо можливість стверджувати, що людина за межами ринку праці по мірі вікового зростання спочатку формує себе як особистість, а потім за певних умов стає носієм певного виду (за змістом) людського ресурсу.

З позиції теорії людського капіталу доходи індивідів виступають результатом

реалізації прийнятих раніше рішень. Отже, ухвалюючи те або інше рішення, людина може безпосередньо впливати на розмір своїх планованих і очікуваних доходів. Можна значно збільшити майбутні доходи, вкладаючи кошти у свою освіту, професійну підготовку, культуру, здоров'я, нарощуючи в такий

спосіб свій людський потенціал і капітал [10].

Враховуючи вище сказане, варто зазначити, що людський ресурс – це сукупність унікальних якостей носіями яких є тільки людина і які визначають її виключну індивідуальну особистість, що формується, розвивається і реалізується системі суспільного розвитку і має багатогранну форму особистого прояву у вигляді поглядів, переконань, поведінки, дій, результатів тощо, а людський капітал – це людський ресурс людини, який вона, як особистість, вільно і свідомо вирішила реалізувати в певний момент і в певній сфері трудової діяльності на умовах трудового договору (контакту), як засіб свого існування, розвитку і самореалізації.

В науковій літературі зазначається, що категорія «людський ресурс» по відношенню до категорії «людський капітал» є більш ємною і значущою.

Система показників, що допомагає підприємству забезпечити досягнення стратегічних і тактичних (операційних) цілей отримала назву «ключові показники результативності» (КРІ), що є обов'язковим елементом стратегічного плану розвитку та складовою системи матеріального стимулювання персоналу підприємства.

При цьому для кожного структурного підрозділу або посади встановлюється перелік показників, які враховують стратегію розвитку бізнесу підприємства та безпосередньо залежать від функцій, які виконують відповідні працівники. Від досягнення планових величин показників КРІ залежить величина премії персоналу відповідних структурних підрозділів.

Саму по собі систему КРІ системою мотивації персоналу вважати не доводиться. Вона являє собою просто інструмент для системи управління.

Сьогодні практично будь-який показник прийнято називати КРІ [7]:

- ключові показники ефективності (індикатори діяльності). Налаштування системи управління на КРІ заснована на можливості досягнення основної мети підприємства завдяки виконанню показників діяльності співробітників з різних підрозділів;

- рахункові ключові показники. Вони можуть бути якісними (у вигляді рейтингу, балів та ін.) Або кількісними (час, гроші, обсяг товару, люди та ін.). Однак в будь-якому випадку ключові показники ефективності повинні бути рахунковими для об'єктивності і порівняння даних;

- інструмент вимірювання досягнення цілей для компанії в цілому і відділів зокрема. Вони наочно демонструють, наскільки ефективно бізнес реалізує свої стратегічні і тактичні плани.

До основних видів КРІ, які варто розраховувати, належать наступні показники, а саме: цільові, процесні, проектні та показники зовнішнього середовища.

Не завадить наголосити, що розробку КРІ варто здійснювати по ієрархії зверху вниз – від головної мети підприємства до цілей підрозділів і функціоналів. Часом починається формування знизу – від показників і цілей певного виконавця (як правило, від топ-менеджера до менеджера середньої ланки), потім починається шлях вгору до формування спільної мети. Адже на рівні побутової свідомості складається враження, що значно легше поставити мету співробітнику, ніж досягти розуміння спільної мети організації. Але за такої умови не може бути гарантії досягнення бажаних результатів в масштабі роботи

всього підприємства, якщо робиться ставка на окремих співробітників.

Отже, знадобиться звірити відповідність окремих цілей спільної мети підприємства. Фактично, потрібно двічі виконувати однакову роботу.

Таким чином, при розробці КРІ постає питання ефективності такої системи. Тому є ряд умов, за яких система КРІ є ефективною [14]: при правильному зважуванні і розстановці всіх показників КРІ; правильне створення дерева цілей компанії; система обліку дозволять порахувати всі розрахункові формули КРІ; правильний розподіл відповідальності між виконавцями; занесення даних в систему обліку навченими спеціалістами, які не виконували дані КРІ, або ж ця ж система не працює: керівництво компанії не брало участь у створенні дерева цілей; неможливо порахувати КРІ через відсутність даних у системі обліку, суб'єктивності або недостовірності їх оцінки; невірна розробка КРІ – без урахування відповідних індикаторів досягнення поставлених цілей; немає прив'язки КРІ до системи мотивування; впровадження КРІ не для всіх підрозділів. Система управління в такому випадку буде перекошена; прив'язані КРІ до діючої системи мотивування, однак без урахування особистої мотивації працівників, для яких введені КРІ; розділено досягнення КРІ і виплата бонусу за них на період більш, ніж на 3 місяці.

Існують ситуації, що при впровадженні системи КРІ персонал з пересторогою відноситься до таких змін. Постає питання, як подолати опір персоналу при впровадженні системи КРІ? Тут варто [14]:

1. Працівникам пояснювати – впровадження системи КРІ пов'язано з

тим, що було вже зроблено напередодні. Завдяки цьому не буде очікування і побоювання кардинальних змін щопонеділка з відміною минулих результатів.

2. КРІ є досить складним інструментом. Тому потрібно заздалегідь роз'яснювати дану методику всім користувачам – для отримання відгуків в тестовому режимі, дискусії, обговорення питань, що виникли та ін.

3. Критичним фактором успіху стає участь в проекті настройки мотивування на КРІ Генерального Директора та команди топ-менеджерів. При сумнівах керівництва в загальному успіху даного проекту такі починання зовсім не мають особливого сенсу.

4. Топ-менеджери повинні залучати до робочого процесу розробки КРІ також менеджерів середньої ланки – співробітників, які будуть змушені оцінювати і планувати власні дії за новою затвердженою системою. Вони повинні спільними зусиллями створити поетапний план впровадження нового проекту – зазвичай першими тестуванням системи займаються комерційні підрозділи, а в самому кінці – бек-офіс.

5. Необхідно заохочувати активність співробітників при впровадженні змін, відзначаючи будь-які, навіть найдрібніші перемоги.

6. Забезпечувати відповідність документообігу внесеним змінам. Тому необхідно окремо планувати перехід від діючої системи регламентів до нової – моментально це не відбудеться, тому потрібно окремо врахувати і контролювати час даного переходу.

За даними Світового Банку, частка людського капіталу в загальносвітовому багатстві склала дві третини. При цьому в бідних країнах людський капітал складає біля 40% від загального, а в багатих –

68%. Вже зараз досвід, уміння, зусилля та креативність населення багатих країн мають більшу вартість, ніж верстати й обладнання на виробництвах (рис. 3) [21].

#### Структура компаній перетворюється у мережу команд

- Жорстка ієрархія управління відходить у минуле - швидкі зміни ринку, нові технології і ризики вимагають швидкого прийняття рішень, поглибленої взаємодії між працівниками і, що особливо важливо, керівниками

#### Менеджмент виходить за межі компанії

- Зміни в зовнішньому середовищі компанії потребують швидкого реагування та взаємодії з ринком праці. 37% топ-менеджерів, яких опитали в ході дослідження Human Capital Trends, повідомили, що будуть більше взаємодіяти з підрядниками, а 33% - з фрілансерами, тобто залучати в компанію людський капітал з-за меж своєї організації

#### Замість заробітної плати - персоналізована винагорода

- Люди все більше цінують свою індивідуальність, вільний час, свій особистий внесок у розвиток громади чи суспільства. Отже менеджерам для заохочення й утримання персоналу доведеться, замість звичної для сплати заробітної плати, надавати співробітникам яскраву суміш з грошей, вихідних, корпоративних свят, участі в соціальних проєктах тощо

#### Замість побудови кар'єри – накопичення досвіду

- Як є професії, що знаходяться під загрозою, так є й ті, що лише з'являться, і важливим для компаній стає залучення справжніх талантів, тих, хто вміє швидко переключатися між задачами, і тих, хто має успішний досвід у вирішенні тієї чи іншої проблеми

#### Обмеження за віком для персоналу – обмежене використання людського капіталу

- Організації, що дивляться далеко вперед, очікують змін ринку праці, пов'язаних зі збільшенням терміну життя. У розвинених країнах він суттєво підвищився, а частка літніх людей зросла і, очікується, що буде зростати і надалі. За таких умов важливим стає максимальне використання досвіду та потенціалу людей похилого віку.

#### Соціальна відповідальність дозволяє краще використовувати людський капітал

- Компанії в США та Західній Європі будують свою стратегію з урахуванням соціальних аспектів – однакового рівня заробітної плати для чоловіків та жінок, культурної різноманітності, турботи про природу тощо

#### Добробут співробітників дає можливість краще використовувати їхній потенціал

- В той час, коли межа між роботою та приватним життям стає все прозорішою, співробітники вимагають від компаній програм, що забезпечують їх добрий фізичний, психічний, фінансовий стан. Якщо керівництво хоче в повному обсязі використовувати можливості своїх підлеглих, дуже важливо забезпечити їх добробут

#### Людині доведеться конкурувати за робоче місце з роботами та штучним інтелектом

- Все більш широке використання роботів, штучного інтелекту та автоматизації трансформують місце співробітника у компанії – роль людини стає все більш складною, з меншим наголосом на технічні вміння.

#### Надз'язані робочі місця можуть підвищити продуктивність праці

- Нові способи комунікації все більше проникають на робочі місця. 67% керівників вважають, що робітники будуть більше часу проводити в корпоративних соціальних мережах, 62% прогнозують більш широке використання месенджерів

#### Аналітика персоналу дозволяє знизити видатки та ризики

- Компанії мають можливість отримати дуже багато даних про персонал – активність, взаємодію, поведінку в соцмережах та навіть настрої. Отримавши ці дані, можна виявляти ризики, підвищувати продуктивність та знизити видатки, але необхідно знайти баланс між збиранням даних і втручанням у приватне життя працівників – це важливо для того, щоб уникнути юридичних проблем

Рис. 3. Тренди використання людського капіталу  
Джерело: розроблено автором за [11]

Варто розглядати і тренди, які найбільш релевантні для української бізнес-спільноти, а саме наскільки важливі ці тренди для організацій? (рис. 4) [15],



Рис. 4. Тренди у сфері людського капіталу 2023: важливість

і наскільки готові організації до цих трендів? (рис. 5) [15].



Рис. 5. Тренди у сфері людського капіталу 2023: готовність

За дослідженнями «Deloitte» посилила вже наявні виклики, а також повномасштабна війна в Україні створила нові (рис. 6) [2, 20, 19, 4. 3].

#### Зростання безробіття

- щонайменше 5 млн людей втратили роботу з початку повномасштабного вторгнення

#### Відплив робочої сили

- більш ніж 14.5 млн людей покинуло територію України з початку повномасштабного вторгнення

#### Суттєве зниження добробуту

- 78% українців зазначають про зниження доходів, а українська молодь-41% зумерів та 32% міленіалів-постійно відчуває стрес або тривогу

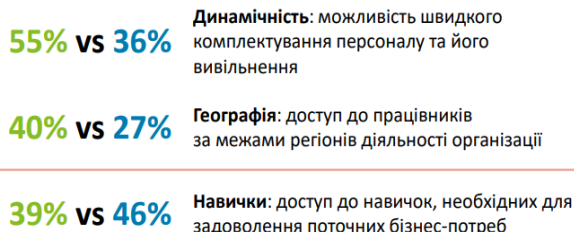
#### Посилення регіональних дисбалансів

- в Україні зареєстровано 4.7 млн внутрішньо переміщених осіб

Рис. 6. Виклики у сфері управління персоналом  
Джерело: розроблено автором за [15]

Результати дослідження компанії «Deloitte» у напрямку створення екосистеми робочої сили підтверджує той факт, що усунення традиційних меж щодо працевлаштування сприятиме більш широкому доступу до необхідних навичок (рис. 7) [15].

#### КЛЮЧОВІ ДРАЙВЕРИ ДЛЯ ВИКОРИСТАННЯ ЕКОСИСТЕМИ РОБОЧОЇ СИЛИ



#### КАТЕГОРІЇ ПРАЦІВНИКІВ (ОКРІМ ПОВНОЇ/ЧАСТКОВОЇ ЗАЙНЯТОСТІ), ЯКИХ ЗАЛУЧАЮТЬ НАЙЧАСТІШЕ



#### КЛЮЧОВІ БІЗНЕС-РЕЗУЛЬТАТИ ВІД ЗАПРОВАДЖЕННЯ ПІДХОДУ (НА ДУМКУ РЕСПОНДЕНТІВ):

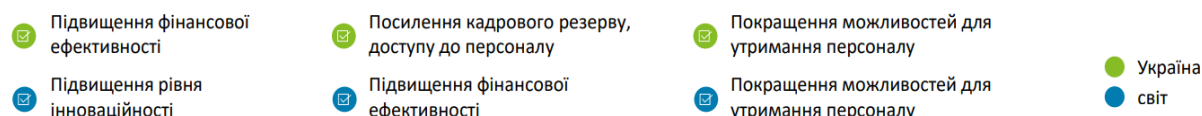


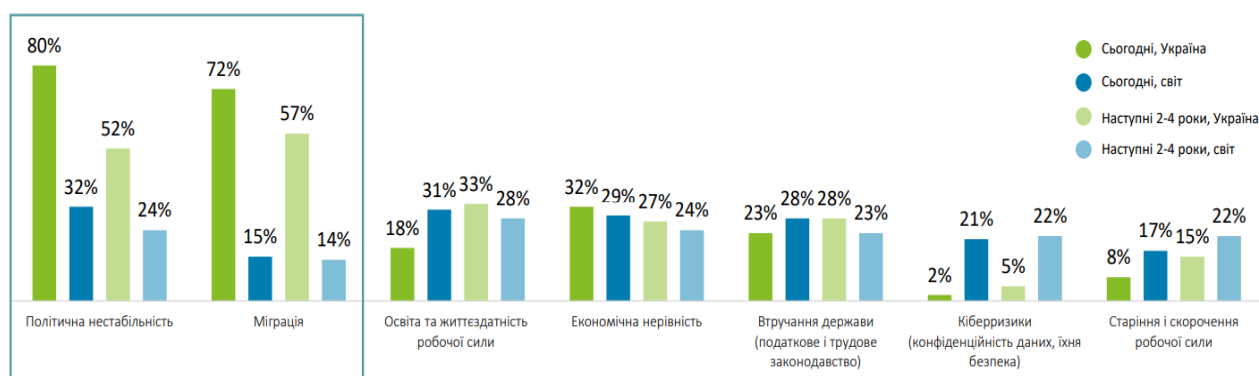
Рис. 7. Створення екосистеми робочої сили



Людські ризики та їх врахування – новий тренд, продиктований реальністю сьогодення: 85% респондентів в Україні та 81% у світі визнають важливість передбачення та врахування ширших суспільних й екологічних ризиків під час прийняття рішень щодо працівників. Найбільше українських респондентів турбують ризики, пов'язані із політичною нестабільністю (80%) та міграцією (72%). Водночас у світі занепокоєння майже рівномірно

розподіляється між різними ризиками, не формуючи піків (політична нестабільність – 32%, освіта та життєздатність – 31%, економічна нерівність – 29% та ін.) (рис. 8) [4].

І в Україні, і у світі одним із ключових викликів є освіта. Протягом наступних років варто очікувати на зростання цього ризику. Така підвищена увага до питання освіти спричинена тим, що програма навчальних закладів не враховує сучасних потреб бізнесу [4, 15].



#### КЛЮЧОВІ БІЗНЕС-РЕЗУЛЬТАТИ ВІД ЗАПРОВАДЖЕННЯ ПІДХОДУ (НА ДУМКУ РЕСПОНДЕНТІВ):

- Забезпечення залученості працівників
- Посилення кадрового резерву, доступу до персоналу
- Покращення можливостей для утримання персоналу
- Забезпечення здатності передбачати зміни та бути гнучкими
- Забезпечення залученості працівників
- Підвищення фінансової ефективності
- 
- 

Рис. 8. Ризики, що мають найбільший вплив на робочу силу

Активне регулювання підприємницької діяльності з боку держави є ще одним викликом для компаній в Україні та в світі. Організації зі свого боку переконані, що для економічного зростання потрібна лібералізація ринку праці.

Нині організації усвідомлюють невідворотність змін і нових підходів. Еволюція робочого середовища вимагає від керівників розвиватися разом зі своїми працівниками: 97% респондентів в Україні та 94% у світі вважають лідерські здібності та ефективність керівників важливими факторами для успіху їхньої організації, а це найвищий показник важливості серед усіх трендів.

**Висновки.** Отже, у нашому дослідженні було детально розглянуто основні тренди у сфері людського капіталу, які найбільш релевантні для української бізнес-спільноти.

Розглянувши виклики у сфері управління персоналом в Україні, можна стверджувати, що в сучасних умовах швидкість та масштабність змін змушують організації переглядати традиційні моделі роботи, організації мають будувати взаємовідносини з екосистемою робочої сили, тобто потрібно: приймати спосіб мислення екосистемою робочої сили; сфокусуватися на потребах бізнесу в навичках, а не посадах; інтегрувати

підходи до управління позаштатною робочою силою в загальну систему управління людьми; змінити парадигму управління з фокусом на крос-функціональній взаємодії та інтеграції.

Також організації мають розширити уявлення про ризики, пов'язані з людьми, та запровадити

підходи до передбачення їхнього впливу на діяльність, а саме, впроваджувати систему збору та аналізу даних щодо людських ризиків для більш швидкого та виваженого прийняття бізнес-рішень та забезпечувати відповідальність та розуміння підходів до роботи з ризиками на всіх рівнях організації.

### Список використаної літератури

1. Грішнова О. А. Фіктивний людський капітал: сутність, характерні особливості, чинники формування. *Демографія та соціальна економіка*. – 2015. – № 1. – С. 90-101. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/dse\\_2015\\_1\\_10](http://nbuv.gov.ua/UJRN/dse_2015_1_10).
2. За даними Міністерства економіки – листопад 2022 року. URL: <https://www.me.gov.ua/News/Detail?lang=uk-UA&id=2c48cc06-45ae-4d3c-b2f8-407cf94e5681&title=RozvitokLiudskogoKapitalu>.
3. За даними уповноваженого ВР з прав людини – грудень 2022 року. URL: <https://ombudsman.gov.ua/report-2022/images/documents/annual-report-2022.pdf>.
4. Епоха навичок, інновацій та сильних лідерів: компанія «Делойт» назвала HR-тренди 2023. URL: <https://www2.deloitte.com/ua/uk/pages/press-room/press-release/2023/human-capital-trends-event.html>.
5. Каленюк І. С. Розвиток людського капіталу в умовах становлення креативної економіки. *Центральноукраїнський науковий вісник. Економічні науки*. – 2020. – Вип. 4. – С. 77-85. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npkntu\\_e\\_2020\\_4\\_9](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npkntu_e_2020_4_9).
6. Коляденко Д. Л. Людський капітал – фактор інституціональної трансформації в АПК. *Ефективна економіка*. – 2017. – № 5. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5620>.
7. Ключовий показник ефективності (KPI). URL: <https://peopleforce.io/uk/hr-glossary/key-performance-indicator>.
8. Лазоренко Л. Особливості сучасного управління людськими ресурсами URL: <http://www.personal.in.ua/article.php?ida=635>.
9. Лазарева А. П. Формування та управління людським капіталом. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/72005911.pdf>.
10. Лех Т. А. Концепція формування та відтворення людського капіталу. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=925>.
11. Людський капітал – тренди використання нашого найбільшого багатства. URL: <https://bakertilly.ua/id44502>.
12. Могдальова Н. В. Управління людським капіталом підприємства в сучасних умовах. URL: <http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=10136>.
13. Розвиток людського капіталу: на шляху до якісних реформ. URL: [https://razumkov.org.ua/uploads/article/2018\\_LUD\\_KAPITAL.pdf](https://razumkov.org.ua/uploads/article/2018_LUD_KAPITAL.pdf).
14. Системи KPI співробітників: як розробити, розрахувати та впровадити. URL: <https://remonline.ua/blog/employee-KPI-systems-how-to-develop/>.
15. Тренди у сфері людського капіталу 2023: нові правила для світу без меж. URL: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ua/Documents/human-capital/2023-human-capital-trends-presentation.pdf>.

16. Турило А. Концепція оцінки і управління людським капіталом підприємства. *Економічний часопис Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки. Економіка та управління підприємствами.* – №2. – 2019. – С. 44-50.

17. Чухно І. А. Людський капітал як фактор територіального розвитку. *Сучасні наукові підходи до ефективного використання потенціалу економіки країни: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Дніпро, 16-17 лютого 2018 р.).* – Дніпро : НО «Перспектива», 2018. – С. 53-56. URL: [https://duikt.edu.ua/uploads/1\\_187\\_98753012.pdf](https://duikt.edu.ua/uploads/1_187_98753012.pdf).

18. Becker G. S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis / Becker G. S. – N. Y. : Columbia University Press, 1964.

19. Deloitte 2022 Global Gen-Z and Millennial Survey. URL: <https://www.deloitte.com/global/en/issues/work/genzmillennialsurvey-2022.html>.

20. Gradus – Споживчі тренди 2023. URL: <https://gradus.app/uk/open-reports/12-main-trends-2023-gradus-research/>.

21. Human Capital UA: обговорення розвитку людського капіталу. URL: <https://pon.org.ua/novyny/10673-human-capital-ua-obgovorennia-rozvytku-ludskogo-kapitalu.html>.

22. Schulz T. Investment in Human Capital: The Role of Education and of Research / Schultz T. – New York : Free Press, 1971.