

CILVĒKKAPITĀLA VEIDOŠANĀS TEORĒTISKIE ASPEKTI EKONOMIKAS UN IZGLĪTĪBAS NOZARES MIJEDARBĪBĀ

Theoretical aspects of human capital formation in the interaction between the economic and education sectors

Iveta Mietule

Rēzeknes Augstskola, Latvija

E-pasts: mietule@inbox.lv

Abstract. *In the 21st century, together with the development of society and economics, including technology, the importance of human capital as a production resource is not decreasing, on the contrary – it is growing. Today's situation in the EU countries (demographic and ethnic problems) makes us consider the leading role of population as human capital in the development of economics as well as evaluate human capital formation conditions.*

The aim of the research is to explore theoretical aspects of human capital concerning the mutual interaction of the fields of economics and education. In the economic theory, there have been hot debates regarding human capital, its formation necessity, costs and benefits from the state and individual's point of view. From the author's point of view, the role of employer being a moving force in forming human capital is underestimated. It is crucial to involve employers in the formation of the human capital, making a dialogue in relation to the implementation of professional and higher education programmes.

Keywords: *human resource, human capital, economics, income, education.*

Ievads

Introduction

21.gs. attīstoties sabiedrībai un ekonomikai, t.sk., tehnoloģijām, cilvēka kā ražošanas resursa nozīme nemazinās, bet gan pilnīgi pretēji – palielinās. Fundamentālās izmaiņas sabiedrībā zinātniski-tehniskās un informācijas revolūcijas laikmetā veicināja cilvēkkapitāla teorijas rašanos un attīstību. Ja 20.gs. vispārējās labklājības nodrošināšanas un uzņēmējdarbības attīstības noteicošie faktori bija ieguldījumi tehnoloģijās, tad 21.gs. katra pasaules līmeņa kompānija apzinās, ka to pamatvērtība un izaugsmi noteicošais faktors ir tā rīcībā esošie cilvēkresursi. Jāatzīmē, ka Latvijā tāpat kā citās postsociālisma valstīs tirgus ekonomikas pirmsākumos lielu vērtību pievērsa tieši finanšu investīcijām ražošanas iekārtās un tehnoloģijās. Nereti kā ekonomisko attīstību raksturojošie rādītāji tika izmantoti investīciju lielums absolūtajos skaitļos, tiešo investīciju dinamika u.c. Katra valsts ar tai pieejamiem monetārajiem un fiskālajiem instrumentiem (t.sk., nodokļu sistēma) radīja labvēlīgus apstākļus investīciju piesaistē. Šo investīciju galvenais virziens bija investēšana ražošanas līdzekļos un infrastruktūrā. Šodienas situācija ES valstīs (demogrāfiskās un etniskās problēmas) liek izvērtēt iedzīvotāju kā cilvēkresursu vadošo lomu ekonomikas attīstībā un cilvēkkapitāla veidošanās nosacījumus.

Pētījuma mērķis – izpētīt cilvēkkapitāla veidošanos teorētiskos aspektus ekonomikas un izglītības jomas savstarpējā mijiedarbībā.

Pētījuma metodes – pētījumā izmantotas vispārpieņemtās analīzes metodes, loģiski – konstruktīva metode, kvalitatīvās pētīšanas metodes: monogrāfiskā metode, speciālās literatūras un zinātnisko publikāciju kontentanalīze un speciālo gadījumu pētījuma metode, datu grafiskās analīzes un attēlošanas metodes.

Cilvēkkapitāla veidošanās teorētiskie aspekti **Theoretical aspects of human capital formation**

Cilvēkresursi (*angļu val.-human resource*), cilvēkkapitāls (*angļu val.-human capital*), ieguldījumi cilvēkresursos ir termini, kas pietiekami strauji ienāk uzņēmumu stratēģiskās vadīšanas koncepcijās un personālvadības nostādņēs. Kaut arī šie jēdzieni ir salīdzinoši jauni un kā pētījumu objekts plašākā nozīmē parādījās 20.gs. 50.- 60.g., jāatzīmē, ka par cilvēkkapitāla teorijas izstrādi T.Šulcs (*T.Schultz*) 1979.gadā un G.Bekers (*G.Becker*) 1992.gadā saņēma Nobela prēmiju ekonomikā. Saskaņā ar G.Bekera atziņām, cilvēkkapitāla analīze var palīdzēt izskaidrot daudzas likumsakarības darba tirgū un tautsaimniecībā kopumā. Cilvēkkapitāla koncepcija balstās uz atziņās par izglītības, medicīnas, migrācijas un radniecīgu izdevumu ietekmi uz nākotnes ieņēmumiem.

Izvērtēt ieguldījumu efektivitāti cilvēkresursos ir diezgan sarežģīti, jo mūsdienu ekonomikas fundamentu veidojošajā trijādē darbs-zeme-kapitāls, tieši darbs (t.sk., ieguldījumi darbaspēkā) ir resurss, kura ekonomiskais novērtējums nav viennozīmīgs. Lai izvērtētu ieguldījumu efektivitāti cilvēkresursos, ekonomiskajā literatūrā tiek piedāvāta virkne teoriju un modeļu, starp tām populārākā ir cilvēkkapitāla teorija. Būtiskākās atziņas:

- iezīmējas darbaspēka tirgus dalībnieku ilgtermiņa un investīciju aspekti;
- pāreja no tekošajiem rādītājiem uz rādītājiem, kas aptver visu cilvēka dzīves ciklu;
- darbalika (cilvēkstundas) kā būtiskākā ekonomiskā resursa atzīšana. (Becker,1994).

Cilvēkkapitāla teorija piedāvā vienotu analītisko modeli, lai izskaidrotu tādas, šķietami atšķirīgas un nesaistītas parādības, kā izglītības loma ekonomikas attīstībā, pieprasījums pēc izglītības un medicīnas pakalpojumiem, ienākumu dinamika darbinieku vecuma kontekstā, atšķirības sievietes un vīriešu ienākumos, ekonomiskās nevienlīdzības pāreja no paaudzes uz paaudzi u.tml. Ieguldījumi izglītībā, veselības nodrošināšanā, migrācijā un citi līdzīga veida izdevumi tiek izdarīti ar mērķi, nodrošināt papildus ienākumus nākotnē. Šie izdevumi jeb investīcijas cilvēkresursos ir svarīgas gan pašam indivīdam, gan sabiedrībai kopumā.

Uzņēmuma intelektuālo kapitālu veido vairāki svarīgi komponenti, bet tieši cilvēkkapitāls kā ekonomiska kategorija ir pozicionējusies dažādu ekonomisko pētījumu virzienos:

- cilvēkkapitāls (investīcijas izglītībā) kā indivīda darba samaksu ietekmējošs faktors, kas ir interpretēts darba ekonomikas teorijā (R.G.Ērenbergs, S.R.Smits, K. Ross, L.Leslijs, P.Brinkmans u.c.);

- cilvēkkapitāls kā valsts kopējo attīstību ietekmējošs faktors, kas apliecinājumu ir guvis makroekonomiskajos pētījumos par tiešo korelāciju starp ieguldījumiem izglītībā un valsts tautsaimniecības attīstību (R.Levine, D.Renelts);
- cilvēkkapitāla uzskaitē ir problemātiska, jebkura izmantotā datu kopa (investīcijas izglītībā, iedzīvotāju skaits ar augstāko izglītību, patentēšanas aktivitāte) ir tikai aproksimācija (G.Dāvidsons, A.Meļihovs);
- cilvēkresursu izmaksas kā finanšu uzskaites objekts (J.E.Grojers, U.Johansons, E.Flamholcs u.c.);
- cilvēkkapitāla kā intelektuālā kapitāla komponenta uzrādīšana finanšu pārskatos (U.Johansons, E.Flamholcs, D.P.Nortons, R.Kaplāns u.c.).

Atsevišķu autoru jēdziena „cilvēkkapitāls” definīcijas, būtība un veidojošie komponenti ir apkopoti 1.tabulā.

1.tabula

Jēdzienu „cilvēkkapitāls” definīcijas
Definition of the “human capital” concept

Nr.	Jēdziena formulējums	Avots
1.	Cilvēkkapitāls- kopējais investīciju daudzums darbinieka apmācībā, ražīgumā un nākotnē. Cilvēkkapitāls var tikt skatīts kā darbinieka kompetence, viņa saskarsmes un vērtību radīšanas spējas klientam.	Edvinsson L., Malone M.S., Intellectual Capital, USA, Edvinsson Leif, 1997
2.	Cilvēkkapitāls ir cilvēkresursos ieguldītais, uzkrātais līdzekļu kopums; tā ir produktīva bagātība, ko iegulda izglītība, profesionālajā sagatavošanā, pieredzes apmaiņā, veselības nostiprināšanā, pilnvērtīga uztura nodrošināšanā un daudzu citu dzīves kvalitāšu attīstībā.	Garleja R., Cilvēkpotenciāls sociālā vidē, Izdevniecība RAKA, 2006
3.	Ar cilvēkkapitālu saprot cilvēka zināšanas, prasmes un iemaņas, kas veicina viņa darba produktivitāti.	Аширов Д.А. Управление персоналом. Москва, Изд. Проспект, 2005
4.	Ar cilvēkkapitālu saprot cilvēka veselības stāvokli, zināšanas, iemaņas, prasmes, kas veicina viņa darba ražīgumu un pozitīvi ietekmē viņa ienākumu līmeni.	Экономическая теория, Под.ред. Н.И.Добринина, Изд.Питер, 2000
5.	Cilvēka kapitāls- indivīda spēja dot sabiedrībai kādu labumu. Cilvēkkapitāls var būt iedzimtas spējas, talants, izglītība, iegūtā kvalifikācija u.tml.	Ekonomikas skaidrojošā vārdnīca., Aut.kol. R.Grēviņas vadībā, R.:Zinātne, 2000
6.	Cilvēkkapitāls (cilvēciskais kapitāls) – cilvēku spējas ražīgai ekonomiski aktīvai darbībai, viņu zināšanas, prasme un pieredze. Investīcijas cilvēciskajā kapitālā ir veselības aprūpe, izglītība, profesionālā sagatavotība un citas aktivitātes, kas padara cilvēkus ekonomiski daudz ražīgākus.	Latvijas nacionālais attīstības plāns 2007-2013, www.nap.lv/lat/nacionalais_atti stibas_plans
7.	Cilvēkkapitāls ir investīcijas cilvēkresursos, lai uzlabotu to produktivitāti.	Pearce D.W., The MIT dictionary of modern economics, The MIT Press, Cambridge, Massachusetts, 1995,188. lpp

Jēdziena „cilvēkkapitāls” definīciju saturiskā analīze norāda uz diviem dominējošiem komponentiem: investīcijas un izglītība. Definīciju komponentu izvērsta analīze ir apkopota 2.tabulā.

2.tabula.

Jēdziena „cilvēkkapitāls” definīciju komponenti
(definīciju numerācija pēc 1.tab.)
Definition components of the “human capital” concept
(definition numbering in regard to tab. 1.)

Nr.	Definīciju komponenti	Definīcijas						
		1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
1.	Investīcijas/Ieguldījumi	V	V					V
2.	Uzkrātais līdzekļu kopums		V					
3.	Darbinieki	V						
4.	Cilvēkresursi		V					V
5.	Cilvēki/indivīds			V	V	V	V	
6.	Apmācība/Izglītība	V	V			V	V	
7.	Profesionālā sagatavošana		V	V			V	
8.	Kvalifikācija					V		
9.	Zināšanas			V	V		V	
10.	Kompetence		V					
11.	Prasmes/Iemaņas			V	V		V	
12.	Pieredzes apmaiņa		V					
13.	Saskarsmes spējas	V						
14.	Iedzimtas spējas/talants					V		
15.	Indivīda spēja					V	V	
16.	Nākotne	V						
17.	Ražīgums/Darba produktivitāte	V		V	V			V
18.	Produktīva bagātība		V					
19.	Vērtību radīšana spēja	V						
20.	Ekonomiski aktīva darbība						V	
21.	Ekonomiski ražīgs						V	
22.	Ienākumu līmenis				V			
23.	Labums sabiedrībai					V		
24.	Veselības stāvoklis/ Veselības nostiprināšana		V		V		V	
25.	Pilnvērtīgs uzturs		V					
26.	Dzīves kvalitātes		V					

Jēdziena „cilvēkkapitāls” definīciju komponentu analīze norāda uz sekojošām sakarībām:

- 1) *cilvēkkapitāla veidošanās tiek interpretēta*
 - darba attiecību ietvaros (1.definīcija);
 - indivīda līmenī (2.,3.,4.,5.,6.,7.definīcija);
- 2) *cilvēkkapitāla veidošanās pamatelements ir*
 - izglītība, profesionālās iemaņas, pieredze u.tml. (1.,3.,5.definīcija);
 - izglītība, profesionālās iemaņas, pieredze, kā arī veselības aprūpe, pilnvērtīgs uzturs, tas ir elementi, kas retāk tiek akcentēti kā cilvēkkapitālu veidojošie komponenti (2.,4.,6.definīcija);
 - vispārējās investīcijas (7.definīcija);
- 3) *jēdziena definīcijās tiek akcentēts*
 - indivīda iedzimtās spējas, talants (5.definīcija);
 - cilvēkkapitāla veidošanās indivīda dzīves laikā (1.,2.,3.,4.,5.,7.definīcija);

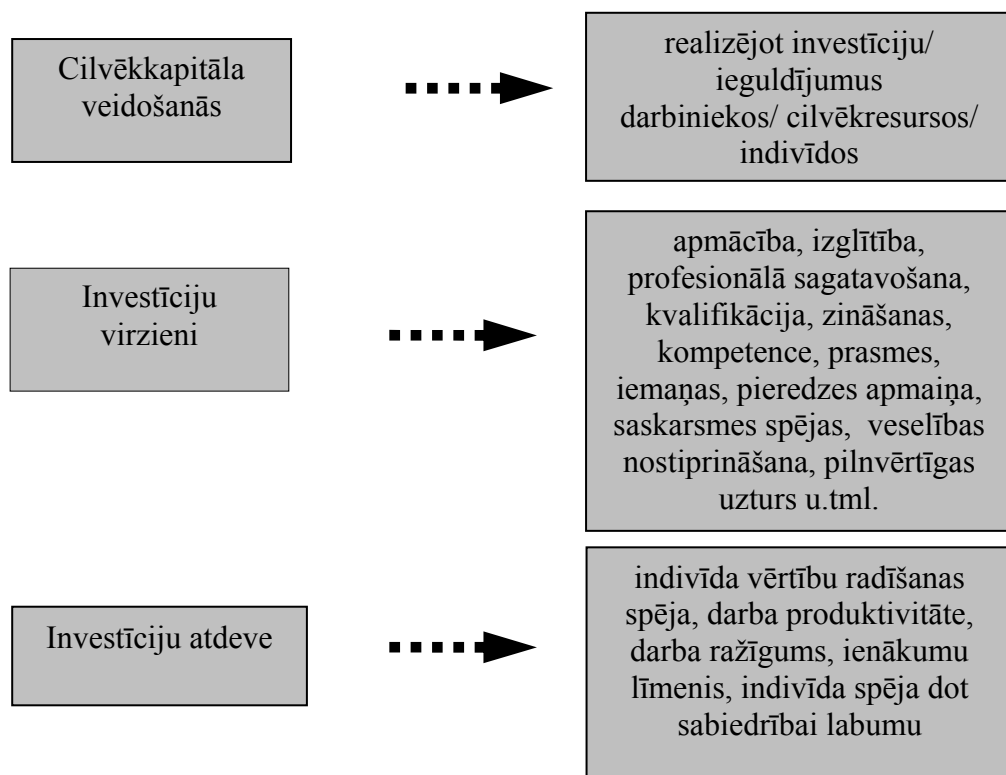
4) kā cilvēkkapitāla rezultatīvie ieguvēji tiek norādīti

- indivīds (3.,4.definīcija);
- darba devējs (darbinieku kompetence, produktivitāte) (1.,2.,3.,7.definīcija);
- sabiedrība (5.,6.definīcija).

Cilvēkkapitāla veidošanās: subjekti, virzieni un atdeves rādītāji

Formation of the human capital: subjects, directions and return indices

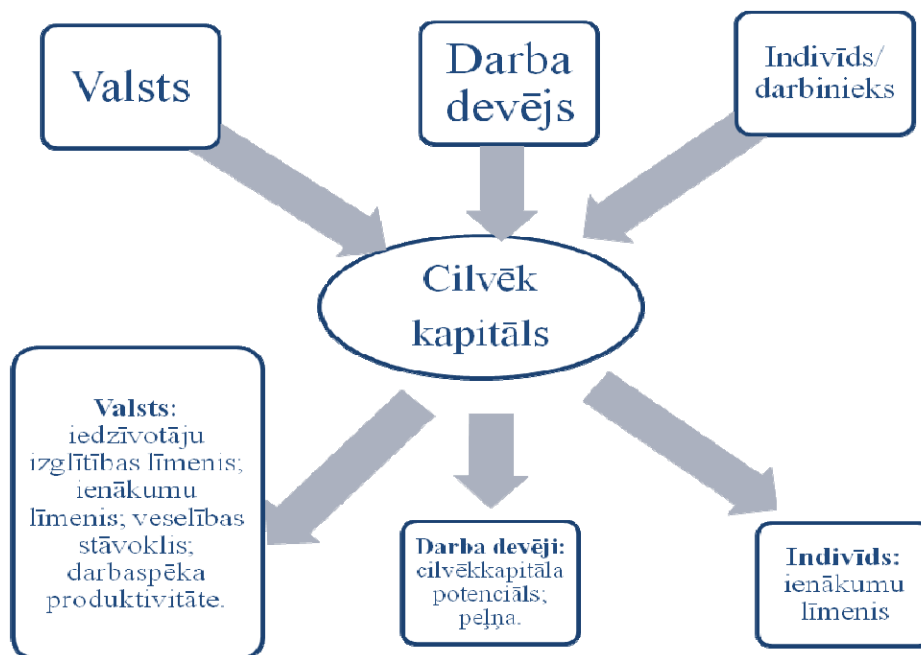
Būtiskākā atšķirība starp jēdzienu „cilvēkkapitāls” un jēdzienu „cilvēkresursi” ir investēšanas faktorā. Cilvēkkapitālu kā ekonomisko jēdzienu var interpretēt, ja cilvēkresursos, t.sk., darbiniekos, ir izdarītas investīcijas, t.i., finanšu līdzekļu ieguldījums, kas ir indivīdu, uzņēmumu vai valdības izdevumi ar mērķi palielināt savu kapitālu. Jēdziena „cilvēkkapitāls” definīciju komponenti pēc investīciju virzieniem un atdeves ir apkopoti 1.attēlā.



1.att. **Cilvēkkapitāla veidošanās: investēšanas virzieni un atdeve**
(autores sastādīts)

Formation of the human capital: investment directions and return
(developed by the author)

Investīcijas cilvēkkapitālā ir mērķtiecīgi izdevumi šodien, lai nodrošinātu papildus ienākumu nākotnē. Investīciju virzītāji, objekti un rezultatīvie rādītāji, kas veido cilvēkkapitālu, ir apkopoti 2.attēlā. Cilvēkkapitāls indivīdu līmenī veidojas, realizējot izdevumus, kas saistīti ar izglītības ieguvī, lai nodrošinātu noteikta līmeņa ienākumus nākotnē. Pamatojoties uz cilvēkkapitāla teoriju pastāv tieša sakarība starp personas izglītību un ienākumu līmeni.



2.att. Cilvēkkapitālu veidojošie investīciju virzītāji, objekti un rezultatīvie rādītāji (autore interpretācija)

Valsts investīcijas cilvēkkapitālā realizē, novirzot budžeta līdzekļus izglītības un medicīnas nozarei. Jāatzīmē, ka teorētiskās atziņas par cilvēkkapitāla veidošanos primāri akcentē izglītību kā cilvēkkapitāla pamatkomponentu, tomēr, autoraprāt, iedzīvotāju veselības stāvoklis ir ne mazāk svarīgs cilvēkkapitālu veidojošs nosacījums. Rezultatīvie rādītāji, kas raksturo cilvēkkapitālu tautsaimniecībā kopumā, ir iedzīvotāju vispārējais izglītības līmenis, iedzīvotāju ienākumu līmenis, dzīves līmenis un kvalitāte, kas lielā mērā ir atkarīga no ienākumu līmeņa absolūtajos skaitļos un pirktspējas, veselības stāvoklis, vispārējā darbaspēka produktivitāte, kura ir atkarīga no iepriekšējo rādītāju kopsakarībām (2.att.).

Darba devēji investē to rīcībā esošajos cilvēkresursos (personālā), apmaksājot izglītības, apmācības un veselības pasākumu izdevumus, lai kāpinātu uzņēmuma cilvēkkapitāla potenciālu, ar mērķi nodrošināt uzņēmuma peļņu, kas ir būtiskākais uzņēmuma darbību raksturojošais rādītājs. Autors šos izdevumus definē kā darba devēja tiešās investīcijas cilvēkresursos (2.att.).

Darba samaksa ir indivīda ienākumu daļa (atsevišķos gadījumos vienīgais ienākums un vairumā gadījumu- dominējošais ienākums), kas ir cilvēkkapitāla finansēšanas avots indivīda līmenī. Šī ienākuma pirmavots ir darba devēji, līdz ar to, darba samaksu var nosacīti definēt kā darba devēju netiešās investīcijas cilvēkresursos jeb cilvēkkapitālā. Darba samaksa un darba devēja izdevumi darbinieku apmācībai, izglītībai un veselības aprūpei ir personāla izmaksu

komponenti, kā arī cilvēkkapitāla veidošanās finansiālais nodrošinājums, kuru darba devējs var realizēt atšķirīgos veidos, t.i.,

- izdarot tiešās investīcijas personāla apmācībā, izglītībā, medicīniskajā aprūpē u.tml.;

- vai nodrošinot darba samaksas līmeni, kas stimulē darba ņēmēju uz uzņēmuma rīcībā esošā cilvēkkapitāla potences kāpināšanu. Tas, cik lielā mērā darba samaksa nodrošina cilvēkkapitāla izaugsmi, ir atkarīgs no citiem faktoriem, kas ir ārpus indivīda un darba devēja ietekmes, t.i., darba samaksas pirktspējas līmenis, indivīda patēriņa prioritātes un struktūra u.c. Darba samaksa ir sava veida investīcijas cilvēkresursos, ja tās patēriņa virzieni atbilst investīciju virzieniem cilvēkresursos saskaņā ar cilvēkkapitāla veidošanās pamatnostādņēm (1.att), t.i., visa veida izglītības, apmācības, veselības nostiprināšanas, pilnvērtīga uztura u.tml. izdevumi. Autoraprāt, cilvēkkapitālu kā ekonomiskās izaugsmes potenciālu ir jāskata ņemot vērā darba samaksas līmeni, tā spēju nodrošināt gan darba ņēmēju primārās vajadzības, gan investīcijas, kas veido indivīda cilvēkkapitālu.

Cilvēkkapitāla uzturēšana un vadība mikro un makrolīmenī prasa relatīvi lielus izdevumus, tāpēc likumsakarīgi rodas nepieciešamība pēc šo izdevumu lietderīguma izvērtēšanas. Ekonomiskās teorijas atziņas nepārprotami apgalvo, ka šāda veida izdevumi (investīcijas cilvēkresursos) ir efektīvi. Kā piemēru var minēt iedzīvotāju izglītības līmeni, kas tiek uzskatīts par svarīgu valsts resursu. Daudzi ekonomisti tieši izglītības līmeni min kā noteicošo faktoru Japānas ekonomiskajiem panākumiem pasaules tirgū. Ekonomikas teorijā par cilvēkkapitālu, tā veidošanas nepieciešamību, izmaksām un guvumiem dominējoši diskutē no valsts un paša indivīda viedokļa. Autoraprāt, ir nepietiekami novērtēts darba devējs kā virzītājspēks cilvēkkapitāla formēšanā.

Secinājumi

Conclusions

Pētījuma rezultātā ir sniegts cilvēkkapitāla veidojošo subjektu apkopojums, kas ļauj izdarīt sekojošus secinājumus:

1. Izvērtējot katra cilvēkkapitāla veidošanā iesaistīto subjektu izmaksas un atdevi raksturojošos rādītājus, var secināt, ka subjektu izmaksām ir atšķirīgas iezīmes, finansēšanas avoti un apmērs. Savukārt, atdeve no investīcijām cilvēkresursos ir guvums gan darbiniekam, gan darba devējam, gan arī valstij (sabiedrībai) kopumā, neatkarīgi no šo investīciju avota.
2. Kā primārais investīciju virziens, kas paaugstina cilvēkkapitāla kapacitāti ir investīcijas izglītībā. Problēmjautājumus par visa veida izglītības finansēšanu kā investīcijām cilvēkresursos plašu rezonansi Latvijā ir guvis pēdējos gados, kad, izvērtējot valsts tautsaimniecības pašreizējo stāvokli un attīstības perspektīvas, galvenais akcents tiek likts uz darbaspēka kvalifikāciju un izglītības kvalitātes neatbilstību darba tirgus prasībām.
3. Raksturojot cilvēkkapitālu, tas aplūkojams kvantitatīvā un kvalitatīvā aspektā. Latvijā ir relatīvi augsts studējošo īpatsvars, kas sekmē cilvēkkapitāla veidošanos kvantitatīvā līmenī. Tomēr, lai īstenotu Latvijas izaugsmes modeli,

- jāuzsver augstākās izglītības un cilvēkkapitāla kvalitāte - cik laba tā ir un kā to izmantot Latvijas tautsaimniecības konkurētspējas palielināšanai.
4. Latvijas vispārējās konkurētspējas veicināšanai ir būtiski profesionālās un augstākās izglītības iestādēm veidot ilglaicīgas partnerības attiecības ar plašāku sabiedrību un privāto sektoru, lai pielāgotos darba tirgus un sabiedrības mainīgajām vajadzībām.
 5. Ņemot vērā Latvijas zemo IKP uz iedzīvotāju skaitu, kas nosaka budžeta līdzekļu nepietiekamību, ir jāveicina iespējas izglītības finansēšanā iesaistīt darba devējus. Pozitīvie aspekti, ko radītu problēmas risinājums būtu sekojoši:
 - darba devēji finansiāli atbalstītu sev nepieciešamo (tirgus vajadzībām atbilstošu) programmu apguvi un iegūto specialitāšu finansēšanu;
 - tiktu „atvieglota” budžeta izdevumu nasta;
 - tiktu veicināti ieguldījumi cilvēkkapitālā, līdz ar to arī darbaspēka produktivitātē sabiedrībā kopumā.

Summary

The aim of the research - to explore the theoretical aspects of the human capital formation concerning the mutual interaction of the fields of economics and education.

Research methods – generally accepted analysis methods have been used in this research - logic – constructive method, qualitative research methods: monographic method, content analysis of special literature and scientific publications as well as special case studies method, graphical data analysis and display methods.

As a result of the research, generalisation of human capital forming subjects is provided, which, in its turn, makes it possible to draw the following conclusions:

1. Estimating costs and evaluating indices, characterising return of each subject involved in the formation of human capital, it can be concluded that subject costs have different characteristics, sources of financing and amount. However, return on investment in human capital benefits employers, employees and the state (public) in general, regardless the source of this investment.
2. The primary investment direction that increases the capacity of human capital is investment in education. Challenges regarding all types of education funding as investment in human capital have gained great attention in Latvia in recent years, evaluating the national economic state of the country as well as development perspectives, the emphasis is put on the inadequacy of labour force qualification and quality of education in regard to the labour market requirements.
3. Characterising human capital, it can be observed from both quantitative and qualitative aspects. There is a relatively high proportion of students that promote human capital formation at the quantitative level. However, in order to implement the development model of Latvia, there should be put an emphasis on the quality of higher education and human capital – how good it

is and how it can be used to improve the competitiveness of national economy of Latvia.

4. To promote general competitiveness of Latvia, it is essential for professional and higher education institutions to develop sustainable partnerships with public and private sectors in order to adapt to the changing needs of the labour market and society.
5. Taking into consideration low GDP per capita that indicates insufficiency of budgetary funds, it is important to contribute to education funding, involving employers. Positive aspects that would bring solution to problems are as follows:
 - Employers would provide financial support to the acquisition of the programme they need (corresponding to market needs) as well as financing of the obtained specialties;
 - Budget expenditure burden would be “relieved”;
 - That would encourage investment in human capital, consequently in the productivity of labour force in the society in general.

Literatūra Bibliography

1. *Latvijas nacionālais attīstības plāns 2007-2013*, pieejas veids: www.nap.lv/nacionalais_attistibas_plans.
2. Becker, G. (1994). *Human Capital*. University of Chicago Press. 3 ed. 412 p.
3. Brūna, I., Mietule, I., (2008). Cilvēkresursu un cilvēkkapitāla uzskaitē finanšu grāmatvedībā. *Tautsaimniecības attīstība: problēmas un risinājumi*. RA Izdevniecība. Rēzekne. 105.-117.lpp.
4. Daum, J.H., (2002). *Intangible Assests and Value Creation*. John Wiley&Sons Ltd. UK. 444 p.
5. Edvinsson, L., Malone, M.S., (1997). *Intellectual Capital*. USA. Edvinsson Leif. 217 p.
6. *Ekonomikas skaidrojošā vārdnīca*. (2002). Aut. kol. R.Grēviņas vadībā. Rīga. Zinātne. 702 lpp.
7. *Ekonomikas un finanšu vārdnīca*. (2003). Rīga. Apgāds Norden AB. 511 lpp.
8. Flamholtz, E.G., (1999). *Human Resouce Accountig: advances in concepts, methods, and applications*. USA. 390 p.
9. Garleja, R., (2006). *Cilvēkpotenciāls sociālā vidē*. Izdevniecība RAKA. 199 lpp.
10. Grojer, J.K., Johanson, U. Human Resource Costing and Accounting – Time for reporting regulation? pieejas veids www.fek.su.se/home/bic/meritum/download.court.pdf.
11. Guideline for Intellectual Capital Statements from the Danish Ministry of Trade and Industry, pieejas veids: <http://www.efs.dk/download/pdf/videnUK.pdf>.
12. Holmen, B.J., (2005). Intellectual Capital Reporting. *Management Accounting Quarterly*. No.4. 4-13 p.
13. *Human Capital in transformation*. Intellectual Capital prototype report. Petersson L.E., Skandia 1998, pieejas veids: www.juergendaum.com/news/11_13_2001.htm
14. Johanson, U., Eklov, G., Holmgren, M., Martensson, M. *Human resource costing and accounting versus the balanced scorecard*. School of Busines stockholm University, pieejas veids www.oecd.org/dateoecd/16/48/1948006.pdf.
15. Ravindra, T. *Human Resource Accounting-A New Dimension*. Social Science Research Network, pieejas veids [http.papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=961570#](http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=961570#).

16. Аширов, Д.А., (2005). *Управление персоналом*. Москва. ТК Велби. Изд. Проспект. 432 стр.
17. *Экономическая теория*. (2000). Под.ред.Н.И.Добринина. Изд.Питер. 544 стр.

<p>Iveta Mietule Rezekne Higher Education Institution Atbrīvošanas aleja 90, Rēzekne, LV-4600, Latvia E-mail: mietule@inbox.lv Phone: +371 29273350</p>
--