
ПРОБЛЕМИ ЕКОНОМІЧНОЇ ТЕОРІЇ

УДК [005.336.4+331.522.4+37]:330.1

Н. М. ПРИТУЛЯК,
кандидат економічних наук,
доцент кафедри корпоративних фінансів і контролінгу
ДВНЗ “Київський національний економічний університет ім. Вадима Гетьмана”

ІДЕНТИФІКАЦІЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В СУЧАСНІЙ ЕКОНОМІЧНІЙ НАУЦІ

Досліджено економічну сутність людського капіталу. Визначено джерела інвестування в його формування та зростання. Проведено порівняльну характеристику людського і фізичного капіталів. Уточнено термінологію, яка використовується в теорії людського капіталу.

Ключові слова: людський капітал, освіта, здоров'я, професійний досвід, інвестування в людський капітал, робоча сила, інтелектуальні ресурси, інтелектуальний потенціал.

N. M. PRYTULYAK,
Cand. of Econ. Sci.,
Assoc. Professor of the Chair of Corporate Finances and Controlling,
V. Hetman Kyiv National Economic University

IDENTIFICATION OF THE HUMAN CAPITAL IN THE MODERN ECONOMIC SCIENCE

The economic essence of the human capital is studied. The sources of investment to its formation and growth are determined. The characteristics of the human and physical capitals are compared. The terminology used in the theory of human capital is made more precise.

Keywords: human capital, education, health, professional experience, investment in the human capital, labor force, intellectual resources, intellectual potential.

Якщо на початку минулого століття більшість конкурентних переваг було зумовлено доступом до обмежених природних ресурсів, то вже наприкінці ХХ ст. компанії-лідери почали демонструвати можливість перемагати за рахунок технологічних, управлінських і фінансових інновацій, створених творчими здібностями людини. У зв'язку з цим істотно змінилася роль персоналу, який трансформувався з пасивного ресурсу в активного носія людського капіталу, адже з розвитком нових технологічних систем сформувався новий тип суб'єкта праці. Людина припинила виконувати роль простого доповнення до машинних систем. Тепер працівнику (його праці) належить центральне місце в економічній діяльності не тільки як пріоритетному фактору виробництва, але і як генератору, творцю всіх інших засобів оснащення його трудової діяльності – матеріально-технічних, науково-дослідних, організаційно-управлінських.

Причуляк Наталія Миколаївна (Prytulyak Nataliya Mykolaivna) – e-mail: fin_an@ukr.net.

Ось чому у II половині XX ст. зростання ролі людини у відтворювальних процесах актуалізувало дослідження проблеми формування та ефективного використання інтелектуальних ресурсів і зумовило появу ряду наукових праць, присвячених даній тематиці.

Однак, незважаючи на популяризацію теорії людського капіталу, а також її новизну і неопрацьованість у сучасній науковій думці, ще й досі існують неоднозначність і суперечливість підходів до формулювання визначення, обґрунтування сутності і структури людського капіталу. Разом з тим усі сучасні концепції економічного розвитку погоджуються, що якість інтелектуальних ресурсів і ступінь їх залучення до суспільного виробництва безпосередньо впливають на темпи економічного розвитку та рівень національного багатства.

Ефективне управління людським капіталом дає реальну можливість істотно підвищувати керованість, безпеку, конкурентоспроможність, ринкову вартість і дохідність бізнесу, а також відкриває нові перспективи для його динамічного зростання і розвитку. З огляду на це, проблеми управління процесами формування та використання інтелектуальних ресурсів досить активно обговорюються в науковій і науково-практичній літературі.

Значний вклад у розвиток питання, пов'язаного з уточненням змісту людського капіталу та виокремленням його структурних елементів, зроблено зарубіжними вченими і практиками, зокрема, такими як Т. Стюарт, Е. Брукінг, Г. Беккер, Т. Шульц, І. Фішер, П. Самуельсон, Т. Форт'юн, Л. Едвінссон, М. Мелоун, П. Салліван, Л. Прусак, І. Руус, І. Хіроякі, С. Алберт, К. Бредлі та інші. В Росії дослідженням даних проблем займалися Л. Абалкін, С. Дятлов, М. Крітський, С. Клімов, В. Єфремов, Т. Орлова, Б. Мільнер, Л. Лукічева, О. Гапоненко, Б. Леонтьєв, В. Іноземцев, Л. Шаховська.

У вітчизняній економічній літературі теорії людського капіталу почали приділяти велике значення тільки впродовж останніх двох десятиріч. Серед економістів, які займаються дослідженням окремих питань формування і розвитку людського капіталу, необхідно назвати В. Антонюк, Д. Богиню, В. Близнюка, В. Гейця, А. Гальчинського, Н. Голікову, О. Головінова, О. Грішнову, М. Долішнього, Б. Данилишина, С. Клименка, В. Куценко, І. Лукінова, Е. Лібанову, Г. Назарову, К. Павлюка, О. Стефанишину, Л. Федулову, А. Чухна, О. Шевчука.

Проте продовжує залишатися дискусійним цілий ряд теоретичних уявлень про сутність, склад і якість людського капіталу, про способи його формування та розвитку. Подальшого вивчення потребують питання, що стосуються методики оцінювання вартості даного феномену, джерел і форм його відтворення, особливостей і доцільності процесу інвестування в людський капітал, а також визначення ефективності таких капіталовкладень тощо.

З огляду на це, **метою** даної статті є проведення на основі врахування всіх компонентів, що характеризують людину праці, теоретичного дослідження змісту творчих продуктивних сил, які в економіці ринкового типу реалізуються у формі людського капіталу.

Сучасний етап розвитку світової економіки вирізняється посиленням конкуренції та зростанням впливу науково-технічної діяльності на темпи економічного розвитку. Це пояснюється особливою роллю, яку відіграють інновації в забезпеченні конкурентних переваг. Завдяки їх комерціалізації зростають доходи

від продажу високоякісної продукції, відбувається економія витрат від використання ресурсозберігаючих технологій, підвищується безпека виробничого процесу: знижується ймовірність аварійних зупинок, викидів шкідливих речовин у навколишнє середовище, падає рівень загроз життю і здоров'ю людини.

Однак в умовах прискорених темпів НТП, коли дедалі частіше виникає необхідність заміни й оновлення засобів виробництва, вдосконалення кінцевої продукції, справжню цінність для компанії становлять не нововведення як такі, а люди, які здійснюють наукові розробки, впроваджують їх у виробництво, адаптують до різних сфер діяльності, забезпечують перехід до сучасних, більш прогресивних систем, до техніки нового покоління тощо. Йдеться про працівників компанії, їх інтелектуальний потенціал, що проявляє себе як генератор науково-технічного прогресу і перетворюється на домінуючий фактор, який визначає успіхи в діяльності фірм.

Зважаючи на те, що в інноваційному процесі вирішальну роль відіграють інтелект, творчі здібності людини, її вміння знаходити нетрадиційні рішення складних проблем, в останні десятиліття провідні компанії світу в усіх сферах бізнесу основну ставку роблять на *людський капітал*, справедливо вважаючи його наріжним каменем конкурентоспроможності, економічного зростання та ефективності. У зв'язку з цим теорія людського капіталу у ХХІ ст. виступає одним з перспективних напрямів розвитку економічної науки, хоча проблеми розширеного відтворення робочої сили задовго до цього почали привертати увагу економістів-теоретиків.

Так, ще А. Сміт розглядав затрати на освіту і навчання людини як капіталовкладення в її здатність заробляти в майбутньому. Він писав, що людина, яка витратила на вивчення якої-небудь з професій значні сили і тривалий час, може бути порівняна з такою ж дорогою машиною. Ця праця “відшкодує їй... усі витрати, затрачені на навчання, із звичайним щонайменше прибутком на капітал...” [1, с. 179]. Досліджуючи капіталістичні виробничі відносини, в центрі яких – робоча сила, К. Маркс розглядав здатність людини до праці як джерело отримання додаткової вартості. Він зазначав, що розвиток фізичних, розумових і творчих сил людини – “справжнє багатство”, “головна виробнича сила суспільства” [2, с. 182–183].

Сама по собі категорія “людський капітал” формувалася в результаті тривалого історичного розвитку суспільних відносин з приводу використання людських здібностей і накопичення певних загальнолюдських і наукових цінностей. Однак теорія людського капіталу як самостійна течія у світовій економічній думці з'явилася тільки наприкінці 1950-х – початку 1960-х років, що було зумовлено змінами в соціальному та економічному житті суспільства, викликаними науково-технічним прогресом. У цей період виникла невідкладна потреба у висококваліфікованих працівниках, що привело до переосмислення значення освіти, професійної компетентності, необхідності складної праці. Підвищення ролі науки, інформації та інших сучасних факторів економічного розвитку викликало необхідність розширення традиційно вузького поняття капіталу. Вихідним стало положення про те, що всі елементи суспільного багатства, які накопичуються і використовуються у виробництві та приносять дохід, слід розглядати як капітал.

Засновниками теорії людського капіталу вважаються відомі американські економісти *, лауреати Нобелівської премії з економіки Т. Шульц [3; 4] і Г. Беккер [5; 6]. Вони зробили вагомий вклад у дослідження людського капіталу і обґрунтували з мікроекономічних позицій положення про витрати на здобуття знань, навичок, умінь (через освіту, внутрішньокорпоративне навчання та ін.), що з часом має принести відчутний прибуток як самому працівнику, так і його роботодавцю.

За Г. Беккером, "людський капітал" — це сукупність набутих знань, навичок і мотивацій, доцільне використання яких веде до відтворення та кумулятивного накопичення доходів і перетворює людські здібності на особливу форму капіталу [6]. Подібної позиції дотримувався і У. Боуен, який відмічав: "Він (людський капітал — *П.Н.М.*) є формою капіталу, оскільки являє собою джерело майбутніх заробітків, або майбутніх задоволень, або того й іншого разом. Він людський, оскільки є складовою частиною людини" [7]. Таким чином, продуктивні якості та характеристики працівника були визнані особливою формою капіталу на тій підставі, що їх розвиток потребує значних витрат часу та матеріальних ресурсів і що вони, подібно до фізичного капіталу, забезпечують своєму власнику більш високий дохід: "В останні десятиліття ідею, що капітал складається з одних фізичних активів, було підірвано. На її місці поступово укріпився всеосяжний погляд, згідно з яким капіталом є будь-який актив — фізичний або людський, такий, що має здатність генерувати потік майбутніх доходів" [8].

Знадобилось усього кілька десятиліть, щоб ця концепція зміцніла, оформилась і посіла чільне місце у структурі економічних, соціальних, філософських та інших досліджень. За короткий час з'явилася величезна кількість публікацій сучасних іноземних і вітчизняних учених, присвячених вивченню життєдіяльності людини як носія суб'єктивних знань, найважливішого фактора виробництва, яка своєю працею визначає основні напрями розвитку суспільства та економіки.

З огляду на те, що категорія "людський капітал" являє собою надзвичайно складне та багатогранне поняття, сьогодні економічна література містить широке різноманіття його визначень, зумовлених різними авторськими підходами до аналізу даного феномену. Однак, зважаючи на те, що наукові розробки базуються на концептуальних положеннях перших дослідників, в основу більшості трактувань людського капіталу покладено класичне уявлення про його сутність.

Так, під *людським капіталом* зазвичай розуміють сукупність накопичених людьми знань, практичних навичок, творчих і розумових здібностей, а також інших продуктивних властивостей, які цілеспрямовано використовуються в тій чи іншій сфері економічної діяльності, сприяють зростанню продуктивності праці та можливості отримувати дохід їх носієм [9, с. 27].

Отже, більшість учених аналізують людський капітал як економічну категорію, оскільки це поняття характеризує соціально-економічні відносини у процесі управління продуктивними здібностями працівника. Однак сам запас професійних та особистісних якостей людини не є людським капіталом, оскільки не відображає систему економічних відносин. Сукупність знань, умінь, навичок, якими володіє людина, тільки тоді перетворюється на капітал, коли починає використовуватись у виробничому процесі з метою одержання доходу [10].

* У 1960 р. в "Journal of Political Economy" було опубліковано статтю Т. Шульца "Освіта як джерело формування капіталу", а в 1961 р. — "Інвестиції в людський капітал". Г. Беккер у 1964 р. видав фундаментальну класичну працю "Людський капітал: теоретичний і емпіричний аналіз".

Таким чином, найголовніша характеристика людського капіталу – це його здатність створювати додатковий продукт *. Як тільки він опиняється виключеним з процесу виробництва чи використовується нерационально, екстенсивно, то перестає бути чинником виробництва.

Здатність приносити дохід ставить людський капітал на один шабель з іншими формами капіталу, що функціонують у суспільному виробництві. Він, як і інші види капіталу, характеризується всією сукупністю структуроутворюючих ознак: здатністю до самозростання, інвестиційною природою, участю у відносинах ринкового обміну.

На думку професора О.Л. Гапоненка, щоб глибше розібратися в сутності людського капіталу, його доцільно порівняти з фізичним капіталом [12, с. 92]. Як справедливо зазначає вчений, названі види капіталів виникають як результат вкладення ресурсів. Обидва капітали приносять дохід, крім того, вони морально застарівають (причому людський капітал навіть більше **) та потребують “ремонту”, тобто витрат на свою підтримку. Водночас між указаними видами капіталів спостерігаються і відмінності.

Так, людський капітал має нематеріальну природу. Оскільки до знань або творчих здібностей людини неможливо доторкнутися, їх часто називають “невидимим активом”. Крім того, не існує і речових вимірювачів творчого потенціалу компанії, величини її інтелектуальних ресурсів (за аналогією з іншими їх видами, необхідними для виробництва будь-якого продукту). До того ж складно знайти надійні способи визначення обсягу колективних знань співробітників, рівня їх досвіду та інтуїції, вартості інтелектуальної власності, засвоєної працівниками інформації [14, с. 110–111].

Фізичний капітал – це результат певних дій у минулому. І хоча людський капітал – теж результат минулих інвестицій, все ж таки він більше орієнтований на майбутнє. Базою для оцінки фізичного капіталу слугують зроблені витрати, а людського капіталу – вартість, яка проявляється в поточний момент на основі визначення ефекту від його майбутнього використання.

До специфічних властивостей, притаманних людському капіталу, можна віднести й те, що його неможливо відокремити від конкретної людини та передати іншому власнику. Він може знецінюватися, виснажуватися (деградувати) у зв'язку з фізичним “зношенням” людини або внаслідок морального старіння знань і навичок. У людського капіталу, порівняно з фізичним, значно триваліший строк окупності. Період отримання загальної та спеціальної освіти становить як мінімум 10–15 років; лише потім вкладення в людський капітал починають приносити віддачу ***, яка зростає з придбанням виробничого досвіду [15, с. 314–315].

* В умовах товарного виробництва, особливо ринкової економіки, необхідний і додатковий продукти набувають вартісної форми, виступають, відповідно, у вигляді вартості робочої сили та додаткової вартості [11, с. 244].

** Нині використання високих технологій потребує оновлення знань більшості спеціалістів один раз на 5–7 років [13, с. 43].

*** За кваліфікованого менеджменту максимальна сума прибутку від інвестицій у людський капітал майже втричі перевищує фінансовий результат від інвестицій у техніку. Дослідження залежності продуктивності праці від освіти показало, що при 10-процентному підвищенні рівня освіти продуктивність зростає на 8,6%, а при такому самому збільшенні акціонерного капіталу – лише на 3–5% [14, с. 114].

За Г. Беккером, ядро теорії людського капіталу лежить в інвестиційному визначенні витрат, пов'язаних з якісним використанням людського потенціалу (розвитком людських здібностей), а також у характеристиці цих капіталовкладень в економічний розвиток.

Інвестиціями в людський капітал можуть бути: підвищення освіти, накопичення професійного досвіду, покращення здоров'я, оволодіння масивами інформації. Однак найбільш важливими є капіталовкладення, що формують і збільшують людський капітал. До їх числа відносять інвестиції в освіту і здоров'я.

Так, загальна та спеціальна освіта покращують якість, підвищують рівень і запас знань людини і, як наслідок, збільшують обсяг і якість людського капіталу. Вкладення у вищу освіту сприяють формуванню висококваліфікованих спеціалістів, праця яких найбільше впливає на темпи економічного зростання.

Інвестиції, пов'язані з охороною здоров'я, є дуже важливими, оскільки: а) охорона здоров'я, зниження захворюваності і смертності подовжують життя людини і, відповідно, час функціонування людського капіталу; б) здоров'я людей як носіїв певної генетичної інформації зумовлює якість людського капіталу наступних поколінь; в) стан фізичного та психологічного здоров'я людини визначає можливості здобуття освіти та професійної підготовки, тобто ефективність усіх інших видів інвестицій у людський капітал [16, с. 14].

Залежно від обсягу та регулярності інвестицій у розвиток людського капіталу зростає віддача від цього фактора виробництва, що проявляється як на індивідуальному, так і на суспільному рівнях. Для носія робочої сили висока якість людського капіталу дістає вираження в більш високих показниках індивідуальних доходів (з тими поправками, які вносять у процес розподілу доходів ринок праці). На рівні суспільного відтворення якість людського капіталу проявляється в ефективності виробництва і темпах економічного зростання (за умови повноцінного використання всіх інших факторів виробництва та їх відповідності сучасним техніко-технологічним вимогам).

Інвестиції в людський капітал дають національній економіці найбільший дохід і забезпечують її зростання, що робить їх найвигіднішими формами вкладення капіталу. Останні визначають сприйнятливість суспільства до нових знань і технологій, активізують науково-технічну діяльність, створюють мотивацію розвитку. Саме такі обставини виявляють необґрунтованість думки про те, що інвестиції в людину — це споживчі витрати, і доводять їх продуктивну силу [18, с.15].

У зв'язку з динамічним характером людського капіталу до складу джерел його формування (під впливом тих чи інших обставин) постійно додаються нові види вкладень. Так, в умовах швидкого технологічного розвитку, який зумовив інтелектуальну насиченість виробничого процесу на всіх рівнях, до інвестицій у формування людського капіталу почали відносити витрати на фундаментальні та науково-дослідні розробки [16, с. 15]. Це визначено тим, що у процесі розвитку науки не лише створюються умови для якісного прориву щодо нових відкриттів та їх практичного застосування, але й підвищується якісний рівень працівників, здатних у майбутньому генерувати унікальні інноваційні ідеї*.

* З цього приводу лауреат Нобелівської премії 1971 р. С. Кузнець справедливо зазначав, що існує певне порогове значення накопиченого людського капіталу, без досягнення якого перехід до наступного технологічного устрою є неможливим [17, с. 3].

Зростаюча роль науки й освіти в усіх сферах виробництва підвищує значення інтелектуальної діяльності, яка в умовах економіки, що базується на стрімкому розвитку науково-технічного прогресу, посиленні процесів глобалізації та формуванні економіки знань, набуває домінуючого значення. Вона проявляється в запасі й обсязі знань, творчих (креативних) здібностях персоналу, його досвіді у вирішенні інноваційних завдань, культурі й мотиваціях розумової праці. Результатами такої діяльності є об'єкти інтелектуальної власності й авторські права, які формують інтелектуальні ресурси компанії, що використовуються для забезпечення і підтримки її конкурентних переваг [19, с. 105].

У міру того, як змінюються місце і роль людини у процесі виробництва, а також збільшуються обсяги капіталовкладень у її розвиток *, у наукових дослідженнях з даної тематики відбувається помітна еволюційна трансформація понятійних категорій. Тепер разом з “робочою силою”, “трудовими ресурсами” дедалі ширше застосовується цілий ряд споріднених їм термінів, таких як “інтелектуальні ресурси”, “інтелектуальний потенціал” та ін. З одного боку, така ситуація – це закономірний результат певних історичних і логічних змін у соціально-економічних відносинах з приводу формування і відновлення продуктивних здібностей людини. З іншого – відсутність в окремих дослідженнях переконливих аргументів на користь коректності застосування окремих дефініцій призводить до плутанини в категоріальному апараті і, отже, говорить про необхідність уточнення тематичної термінології.

Огляд великої кількості публікацій указує на необхідність проведення дослідження з приводу співвідношення понять “робоча сила” і “людський капітал”. Їм надають абсолютної самостійності або розглядають їх як тотожні та ідентичні поняття.

Не викликає сумніву той факт, що різна термінологія – не проста гра слів, а кожне з понять несе певне змістове навантаження. Справа в іншому – в тому, наскільки значущими є відмінності, якою мірою вони стосуються їх суті чи, можливо, викликані лише тими нюансами, через які окремі сторони багатогранного об'єкта дослідження не збігаються між собою. Як справедливо зазначає А. Котляр, “коли йдеться про “сімейство” понять, які характеризують одну, досить вузьку галузь, основною умовою правильного рішення слід визнати обґрунтоване розмежування вихідної і похідної категорій. При цьому мається на увазі, що вихідна категорія – це основоположна, центральна категорія у всьому “сімействі” взаємозв'язаних категорій” [21, с. 44]. Такий аналіз стосовно “робочої сили” та “людського капіталу” ми спробуємо застосувати в подальшому.

Виходячи із зрозумілої багатьом марксистської економічної теорії, “робоча сила” являє собою сукупність фізичних і духовних здібностей, які людина використовує у процесі виробництва [22, с. 242]. “Робоча сила” виступає товаром, що належить найманому працівнику, або соціально-економічною формою реалізації здібностей людини до праці в межах процесу виробництва.

* Переконливі дані щодо обсягів інвестицій, які здійснювалися за останні сторіччя, наводяться у В. Щетиніна [20, с. 43]. Так, якщо в XVII–XVIII ст. у загальній масі капіталу питома вага людського капіталу не перевищувала 10%, то на початку 1913 р. вона вже становила майже 33%. У II половині XX ст. (і особливо за останні 2 його десятиліття) у країнах Заходу частка накопичених інвестицій у людський капітал у сукупному фонді капіталізованих витрат на їх розвиток зросла: у 1973 р. – до 56–57%, у 1997–1998 рр. – до 67–69% (у США – до 74–76%).

І ця обставина є характерною для обох категорій. Об'єктом для них слугує людина як продуктивна сила суспільства та суб'єкт виробничих відносин, яка завдяки своїй живій праці створює вартість більшу, ніж авансований у неї капітал, названу К. Марксом додатковою вартістю.

"Людський капітал", як і робоча сила, містить ту саму сукупність фізичних і духовних здібностей людини до праці, об'єднаних в особливі групи капіталізації — знання, професійну майстерність, мотивацію. Відмінність полягає в тому, що категорія "людський капітал" дозволяє зосередити увагу на необхідності інвестування, наприклад, в освіту, здоров'я, професійний досвід працівника, щоб отримати від нього найбільшу віддачу. "Робоча сила" не відображає аспект капіталовкладень у розвиток здібностей людини до праці. Так, К. Маркс вважав робочу силу простою, а витрати на її навчання — "занадто мізерними" [13, с. 183].

З тих часів у процесі розвитку суспільства відбулися глибокі якісні зміни щодо становища людини та її відносин з власником капіталу, що і зумовило появу нової категорії — "людський капітал". Якщо раніше результати виробничої діяльності визначалися тим, наскільки ефективно засоби виробництва "споживали" робочу силу, то тепер вони дедалі більше залежать від того, як їх використовує працівник, наскільки він зацікавлений в ефективному виробництві. Крім того, відбулися радикальні зміни у структурі персоналу: різко зменшилася частка працівників, зайнятих фізичною працею, натомість істотно зросла питома вага працездатного населення, задіяного в інтелектуальній, творчій і духовній діяльності. Порівняно з умовами XIX ст. істотно знизився ступінь відчуженості виробника від засобів і результатів виробництва, а розподіл нової вартості став для нього більш сприятливим.

Таким чином, завдяки вказаним змінам у відносинах між найманим працівником і власником капіталу, який тепер розглядає людину не лише як джерело доходу, а й як об'єкт інвестування, відбулося розширення змісту "робочої сили", що в сукупності з набутими нею новими характеристиками та ознаками зумовило появу нової категорії — "людський капітал". Зазначене доводить, що хоча він є похідним від "робочої сили", проте має право на існування як самостійна категорія, оскільки відображає особливу характеристику людини як продуктивної сили суспільства — її здатність виступати не лише в ролі змінного капіталу, який самовідтворюється, а й самозростаючої вартості, що накопичується в результаті капіталовкладень.

Однак "робоча сила" — не єдиний термін, який розглядають як синонім "людського капіталу". Сьогодні дедалі частіше разом з останнім застосовують також поняття "інтелектуальні ресурси". "Ресурси" в перекладі з французької мови (*ressources*) — запаси. І оскільки, згідно з найбільш поширеним у літературі визначенням, людський капітал також являє собою "...певний *запас* знань, здоров'я і здібностей...", це дає підстави для ототожнення цих понять. Тому в ході подальшого дослідження з'ясуємо, наскільки правомірною є їх підміна.

Як зазначалося раніше, базовою складовою людського капіталу слугує знання, а його носієм — спеціально підібраний і підготовлений персонал компанії. Особистісні (внутрішні або не проявлені) знання ("знання в голові співробітника компанії") — це здобутки індивідуума, його фахові знання, навички, здібності та вміння. Доти, доки ці знання не будуть оприлюднені, висловлені, продемонстровані чи передані, вони є власністю окремої людини, і їх неможливо від неї

відокремити та передати іншому власнику. Такі знання формують *інтелектуальний потенціал* компанії, який, за словниковим тлумаченням, якраз і включає до свого складу всі можливості, наявні сили чи засоби, що можуть бути використані у виробничому процесі.

Разом з тим особистісні знання кожного з працівників – основне, хоч і не єдине джерело формування корпоративних знань, які існують у “явному” вигляді і можуть бути подані у звітах, інструкціях, проектах. Корпоративні знання, на відміну від особистісних, формалізовані, систематизовані, описані й належать компанії. Вони можуть бути або здобуті в результаті інтелектуальної діяльності працівників компанії, або придбані із зовнішніх джерел. Така сукупність знань формує *людський капітал* *.

Оскільки, згідно з визначеннями, наведеними в енциклопедичних словниках, поняття “ресурси” об’єднує все, що сприяє діяльності, – запаси, можливості, резерви та ін., то правомірно вважати, що *інтелектуальні ресурси* поєднують у собі як проявлені, так і не проявлені знання, тобто складаються з людського капіталу та інтелектуального потенціалу. Інакше кажучи – це ресурси довготривалого використання, результат взаємодії знань, умінь, накопиченого досвіду персоналу, науково-технічної діяльності та організаційно-методичних рішень. Вони формують потенціальні можливості підприємства та виступають джерелом створення стійких конкурентних переваг. Останні зумовлюються саме відмінностями компаній у їх забезпеченні різноманітними ресурсами, які не завжди можуть бути доступними або скопійованими, але мусять бути цінними, рідкісними, складними для імітування та незамінними [23].

Висновки

На завершення слід сказати, що нині цивілізаційний прогрес визначається інтелектуально-освітнім потенціалом людини. Тому стійкий, збалансований і соціально орієнтований розвиток суспільства потребує оперативного та системного залучення в господарський оборот не стільки мінерально-сировинних, скільки людських ресурсів. Унаслідок підвищення інтелектуалізації виробництва глобальне суперництво з фінансово-промислової та воєнно-технічної галузей переходить у сфери освіти, науки, культури і виховання. Тепер знання, компетентність, професіоналізм працівників відіграють виняткову роль в активізації інноваційної діяльності, підвищенні конкурентоспроможності, ринкової вартості й доходності бізнесу і, як наслідок, у визначенні нових перспектив для динамічного зростання й економічного розвитку країни. У зв’язку з цим людський капітал та інтелектуальні ресурси, які є основою суспільного розвитку будь-якої держави, становлять найбільший інтерес для дослідження.

Водночас, коли весь прогресивний світ активно використовує інтелектуальні ресурси і нові знання у формуванні своїх конкурентних переваг, для України, яка декларує інноваційний шлях розвитку і разом з тим продовжує залежати від інтелектуальної продукції інших країн, вони залишаються найменш досліджуваними і обмежено використовуваними можливостями покращення соціально-економічної та суспільно-політичної ситуації у державі.

* Проте, як справедливо зазначає С.М. Клімов, “людський капітал у сучасній, інтелектуалізованій економіці є неоднорідним. І окрім інтелектуальних ресурсів включає біофізичні та соціальні ресурси особистості” [18, с. 106–107].

Саме тому постала актуальна теоретична потреба у більш глибокому пізнанні сутності основних категорій теорії людського капіталу, оскільки будь-яка неточність чи односторонність у визначенні їх змісту і структури здатна, як справедливо зазначав академік А.А. Чухно, призвести до прорахунків у практичному вирішенні питань, пов'язаних з формуванням, прирощенням, використанням цього унікального капіталу, а через це і до неможливості реалізації будь-яких програм з модернізації та національного розвитку.

Список використаної літератури

1. *Смит А.* Исследование о природе и причинах богатства народов. — М. : Наука, 1980. — 527 с.
2. *Маркс К., Энгельс Ф.* Капитал. Критика политической экономии. — М. : Политиздат, 1974. — Т. 49. — 555 с.
3. *Schultz T.* Capital Formation by Education // Journal of Political Economy. — 1960. — Vol. 68. — P. 571–583.
4. *Schultz T.* Investment in Human Capital // The American Economic Review. — 1961. — March. — Vol. 1. — P. 1–17.
5. *Becker G.S.* Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis. — N.-Y. : Columbia University Press for NBER, 1964. — Ch. 2.
6. *Беккер Г.С.* Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории ; [пер. с англ.]. — М. : ГУ ВШЭ, 2003. — 672 с.
7. *Bowen H.R.* Investment in Learning. — San Francisco : Jossey-Bass, 1978. — P. 362.
8. *Schultz T.W.* Human Capital: Policy Issues and Research Opportunities / Human Resources. Fifteen Anniversary Colloquium. — N.-Y., 1975 — P. 5.
9. *Кір'ян Т., Куліков Ю.* Нове в теорії, методології та практиці людського капіталу // Україна: аспекти праці. — 2008. — № 4. — С. 26–31.
10. *Антонюк В.П.* Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку : моногр. — Донецьк : Ін-т економіки пром. НАН України. — 2007. — 348 с.
11. *Климко Г.Н., Нестеренко В.П., Канищенко Л.О.* та ін. Основи економічної теорії: політекономічний аспект : підр. ; [за ред. Г.Н. Климка, В.П. Нестеренка]. — К. : Вища школа, 1997. — 743 с.
12. Экономика, основанная на знаниях : учеб. пособ. ; [под ред. А.Л. Гапоненко]. — М. : РАГС, 2006. — 352 с.
13. *Крутий И., Новикова Ю.* Механизм приращения интеллектуального капитала личности и компании // Проблемы теории и практики управления. — 2006. — № 9. — С. 41–49.
14. *Орлова Т.* Интеллектуальный капитал: понятие, сущность, виды // Проблемы теории и практики управления. — 2008. — № 4. — С. 109–119.
15. Инновационное развитие: экономика, интеллектуальные ресурсы, управление знаниями ; [под ред. Б.З. Мильнера]. — М. : ИНФРА-М, 2010. — 621 с.
16. *Швец І.Б., Позднякова С.В.* Оцінка нагромадження людського капіталу на промислових підприємствах. — Донецьк : Норд-Пресс, 2010. — 172 с.
17. *Климов С.М.* Интеллектуальные ресурсы общества. — СПб. : ИВЭСЭП, Знание, 2002. — 199 с.

18. Корчагин Ю. Человеческий капитал – интенсивный социально-экономический фактор развития личности, экономики, общества и государственности. – М. : ВШЭ, 2011. – 28 с.
19. Щербак В.Г. Тенденції поширення інтелектуальної праці як чинник розвитку трудового потенціалу // Актуальні проблеми економіки. – 2010. – № 10 (112). – С. 105–110.
20. Щетинин В.П. Человеческий капитал и неоднозначность его трактовки // Мировая экономика и международные отношения. – 2001. – № 12. – С. 42–49.
21. Котляр А. О категориях воспроизводства рабочей силы // Экономические науки. – 1976. – № 7. – С. 41–53.
22. Маркс К., Энгельс Ф. Собрание сочинений. – М. : Прогресс, 1998. – Т. 23. – 808 с.
23. Швиданенко Г.О. Інтелектуальні ресурси визначення та систематизація [Електронний ресурс]. – Режим доступу : kneu.edu.ua/userfiles/ec_pidpr_th_pr_4/2/Svidanenko.doc.

References

1. Smith A. *Issledovanie o Prirode i Prichinakh Bogatstva Narodov* [An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations]. Moscow, Nauka, 1980 [in Russian].
2. Marx K., Engels F. *Kapital. Kritika Politicheskoi Ekonomii* [Capital. Critique of Political Economy]. Moscow, Politizdat, 1974, Vol. 49 [in Russian].
3. Schultz T. Capital Formation by Education. *Journal of Political Economy*, 1960, Vol. 68, pp. 571–583.
4. Schultz T. Investment in Human Capital. *The American Economic Review*, 1961, March, Vol. 1, pp.1–17.
5. Becker G.S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis. New York, Columbia Univ. Press for NBER, 1964, Ch. 2.
6. Becker G.S. *Chelovecheskoe Povedenie: Ekonomicheskii Podkhod. Izbrannye Trudy po Ekonomicheskoi Teorii* [Human Behavior: Economic Approach. Selected Works on Economic Theory]. Moscow, GU VShE, 2003 [in Russian].
7. Bowen H.R. Investment in Learning. San Francisco, Jossey-Bass, 1978.
8. Schultz T.W. Human capital: policy issues and research opportunities, in: *Human Resources. Fifteenth Anniversary Colloquium*. New York, NBER, 1975, p. 5.
9. Kir'yan T., Kulikov Yu. *Nove v teorii, metodologii ta praktytsi lyuds'kogo kapitalu* [New in the theory, methodology, and practice of the human capital]. *Ukraina: Aspekty Pratsi – Ukraine: Aspects of Labor*, 2008, No. 4, pp. 26–31 [in Ukrainian].
10. Antonyuk V.P. *Formuvannya ta Vykorystannya Lyuds'kogo Kapitalu v Ukraini: Sotsial'no-Ekonomichna Otsinka ta Zabezpechennya Rozvytku* [Formation and Usage of the Human Capital in Ukraine: Socio-Economic Estimate and Support of the Development]. Donetsk, Inst. of Economy of Industry of the NASU, 2007 [in Ukrainian].
11. Klymko G.N., Nesterenko V.P., Kanishchenko L.O. et al. *Osnovy Ekonomichnoi Teorii: Politekonomichyi Aspekt, za red. G.N. Klymka, V.P. Nesterenka* [Foundations of the Economic Theory: Political Economic Aspect], edited by G.N. Klymko, V.P. Nesterenko. Kyiv, Vyscha Shkola, 1997 [in Ukrainian].

12. *Ekonomika, Osnovannaya na Znaniyakh, pod red. A.L. Gaponenko* [Economy Based on Knowledge], edited by A.L. Gaponenko. Moscow, RAGS, 2006 [in Russian].

13. Krutii I., Novikova Yu. *Mekhanizm prirashcheniya intellektual'nogo kapitala lichnosti i kompanii* [A mechanism of increase of the intellectual capital of a person and a company]. *Problemy Teorii i Praktiki Upravleniya – Problems of Theory and Practice of Management*, 2006, No. 9, pp. 41–49 [in Russian].

14. Orlova T. *Intellektual'nyi kapital: ponyatie, sushchnost', vidy* [Intellectual capital: notion, essence, and types]. *Problemy Teorii i Praktiki Upravleniya – Problems of Theory and Practice of Management*, 2008, No. 4, pp. 109–119 [in Russian].

15. *Innovatsionnoe Razvitiye: Ekonomika, Intellektual'nye Resursy, Upravlenie Znaniyami, pod. red. B.Z. Mil'nera* [Innovative Development: Economy, Intellectual Resources, Management of Knowledge], edited by B.Z. Mil'ner. Moscow, INFRA-M, 2010 [in Russian].

16. Shvets' I.B., Pozdnyakova S.V. *Otsinka Nagromadzhennyya Lyuds'kogo Kapitalu na Promyslovykh Pidpryemstvakh* [Estimate of the Accumulation of the Human Capital on Industrial Enterprises]. Donetsk, Nord-Press, 2010 [in Ukrainian].

17. Klimov S.M. *Intellektual'nye Resursy Obshchestva* [Society's Intellectual Resources]. St.-Petersburg, IVESEP, Znanie, 2002 [in Russian].

18. Korchagin Yu. *Chelovecheskii Kapital – Intensivnyi Sotsial'no-Ekonomicheskii Faktor Razvitiya Lichnosti, Ekonomiki, Obshchestva i Gosudarstvennosti* [Human Capital Is the Intense Socio-Economic Factor of Development of Persons, Economy, Society, and Statehood]. Moscow, VShE, 2011 [in Russian].

19. Shcherbak V.G. *Tendentsii poshyrennya intellektual'noi pratsi yak chynnyk rozvytku trudovogo potentsialu* [Tendencies of the extension of the intellectual work as a factor of the development of the labor potential]. *Aktual'ni Problemy Ekonomiky – Actual Problems of Economy*, 2010, No. 10 (112), pp. 105–110 [in Ukrainian].

20. Shchetinin V.P. *Chelovecheskii kapital i neodnoznachnost' ego traktovki* [Human capital and ambiguity if its interpretation]. *Mirovaya Ekonomika i Mezhdunarodnye Otnosheniya – World Economy and Intern. Relations*, 2001, No. 12, pp. 42–49 [in Russian].

21. Kotlyar A. *O kategoriyakh vosproizvodstva rabochei sily* [On the categories of the reproduction of a labor force]. *Ekonomicheskie Nauki – Economic Sciences*, 1976, No. 7, pp. 41–53 [in Russian].

22. Marx K., Engels F. *Sobranie Sochinenii* [Collection of Works]. Moscow, Progress, 1998, Vol. 23 [in Russian].

23. Shvydanenko G.O. *Intellektual'ni resursy: vyznachennya ta systematyzatsiya* [Intellectual resources: definition and systematization], available at: kneu.edu.ua/userfiles/ec_pidpr_th_pr_4/2/Svidanenko.doc [in Ukrainian].

Стаття надійшла до редакції 16 квітня 2014 р.