

“ЛЮДСЬКИЙ ПОТЕНЦІАЛ” ТА “ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ”: ПОРІВНЯЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА

У статті наведено історичні та теоретичні витоки понять “людський потенціал” та “людський капітал”, їх подальший розвиток. Запропоновано два підходи до розгляду та аналізу зазначених понять. У межах першого підходу виділено чотири рівні розгляду понять “людський потенціал” та “людський капітал”: нанорівень (рівень окремої особи), мікрорівень (рівень підприємств), мезорівень (рівень галузей, регіонів), макрорівень (сукупний людський капітал). Визначено спільні риси та відмінності понять “людський потенціал” і “людський капітал”.

Ключові слова: людський капітал, людський потенціал, спільні риси та відмінності, нанорівень, мікрорівень, мезорівень, макрорівень.

I. Вступ

Одним із наслідків третьої науково-технічної революції, початок якої припадає на середину 40-х – початок 50-х рр. ХХ ст., та переходу від індустріального суспільства до постіндустріального стало визначення нової ролі людини в економіці. Зокрема, у науковій літературі такі поняття, як “людський капітал” та “людський потенціал”, набули широкого застосування.

Незважаючи на численну кількість досліджень людського капіталу та людського потенціалу, у науковій літературі відсутнє єдине чітке уявлення про те, що таке “людський потенціал”, у чому відмінність понять “людський капітал” та “людський потенціал”.

У статті наведено основні підходи щодо розгляду та аналізу понять “людський капітал” і “людський потенціал”, виявлення їх співвідношення.

Розмежування понять “людський потенціал” і “людський капітал” необхідно для з'ясування їх діалектики, коректного застосування та розрахунків (ефективність інвестицій, норма віддачі, величина заробітку працівника, індивідуальна вартість робітника, моделі вимірювання людського капіталу, математичні моделі економічного зростання тощо) [15, с. 19].

У працях класиків політичної економії У. Петті, А. Сміта, Д. Рікардо, А. Маршалла закладено перші основи аналізу та наукові знання про продуктивні здібності людини. Розробка теоретичних підходів до оцінювання людських здібностей як одного з різновидів капіталу зустрічається в працях Дж.М. Кейнса, Й. Шумпетера, Т. Веблена, Ж.Б. Сея, Й.Г. фон Тюнена, Л. Вальраса, Дж.М. Кларка, І. Фішера. У працях Е. Дені-

сона, Т. Бойдела, П. Сенджа відображено широке коло питань, пов'язаних з переосмисленням ролі людини в економічних процесах. Термін “людський капітал” уперше зустрічається в праці М. Фрідмена, лауреата Нобелівської премії 1976 р. Найвагомий внесок у розвиток теорії людського капіталу зробили Т. Шульц та Г. Беккер. Сучасні дослідження із зазначеного питання викладено в працях [1–22].

II. Постановка завдання

Мета статті – розглянути витоки виникнення теорій “людського капіталу” та “людського потенціалу”, їх основні засади, а також співвідношення понять “людський капітал” і “людський потенціал”, підходи до їх розгляду й аналізу.

III. Результати

Внаслідок третьої науково-технічної революції та переходу від індустріального до постіндустріального суспільства набула поширення теорія людського капіталу в 60-х рр. ХХ ст. Найбільший внесок у її розвиток зробили лауреат Нобелівської премії 1979 р. Т. Шульц та лауреат Нобелівської премії 1992 р. Г. Беккер, а також їх послідовники, відомі американські та англійські економісти: Дж. Мінцер, Л. Туроу, М. Фішер, Й. Бен-Порет, Ц. Гріліхес, М. Блауг, Е. Денісон, М. Вудхол, Дж. Кендрік, Б. Чизвік, Ф. Уелч, Р. Лукас, Дж. Псахаропулос, В.І. Макконелл, С.Л. Брю, Е.Дж. Долан, Дж. Коулмен, Р. Лейард, К.Б. Малліган, Х.С. Мартін, Ш. Доу, Т. Лоусон, Дж. Ходжсон та інші, які ввели людський фактор у систему економічних понять. Таким чином, змінилося ставлення науки до ролі людини в економіці, робочу силу стали розглядати не з позиції її ефективного використання, а з позиції її створення якісною та конкурентоспроможною [17, с. 7]. Т. Шульц стосовно понять “людський потен-

ціал” і “людський капітал” зазначав, що “ві людські ресурси та здібності є або природженими, або набутими. Кожна людина народжується з індивідуальним комплексом генів, які визначають її природжений людський потенціал. Набуті людиною цінні якості, які можуть бути посилені відповідними вкладеннями, ми називаємо людським капіталом” [26, с. 3]. Г. Беккер вважав, що людський капітал є здатністю індивідуума до виробництва товарів та послуг [23, с. 9].

Численні наукові дослідження людського капіталу того періоду характеризуються:

- відсутністю єдиного підходу до визначення змісту людського капіталу. Але всі дослідники людського капіталу єдині в тому, що він стає капіталом (подібно до матеріально-речових ресурсів) тільки після певного інвестування в нього і, будучи капіталом, набуває спроможності давати відповідну віддачу в часі;
- відсутністю висвітлення в понятті “людський капітал” безпосередньо людини, її індивідуальних властивостей.

У кінці 90-х рр. ХХ ст. відбулося оформлення концепції стійкого розвитку та основного її поняття – “людський потенціал”. Дослідження К. Гріффіна, Т. Мак-Кінлі, М. Уль-Хака, Р. Джоллі, А. Корнія, А. Сена мали ключове значення для формування теорії людського потенціалу.

Поняття “людський потенціал” включає в себе поняття “людський капітал”, є значно ширшим, бо вміщує можливості, які за певних обставин (мотивація, час, праця, соціально-економічні умови, якість управління державою та суспільством) реалізуються як людський капітал, і можливості, що залишаються нереалізованими [1, с. 76]. У свою чергу, поняття “людський капітал” більше стосується економічної діяльності, а поняття “людський потенціал” є більш соціальним та психологічним поняттям.

Теорія “людського потенціалу” виходить з особливої ролі людини в сучасному суспільстві, необхідності забезпечення кожній людині умов та можливостей, необхідних для отримання гідного доходу, реалізації творчого потенціалу, оволодіння необхідни-

ми знаннями, уміннями, навичками, безперервної освіти, розвитку здібностей і професійної кваліфікації, тривалого та здорового життя, підприємницької й громадської активності, що може реалізуватися в суспільстві. Згідно з ПРООН, суспільний розвиток треба оцінювати за національним доходом та досягненнями в галузях здоров'я та освіти, а також враховувати збереження тривалого позитивних результатів упродовж тривалого часу та протидію негативним процесам.

У науковій літературі, на наш погляд, можна виділити такі підходи до розгляду та аналізу понять “людський капітал” і “людський потенціал”.

Згідно з першим підходом, вчені ототожнюють поняття “людський капітал” та “людський потенціал” або спеціально з тих чи інших причин не уточнюють їх. Найчастіше ототожнення цих понять відбувається при спробі вимірювання людського потенціалу країни (світу) загалом, підрахунку витрат на формування та виробництво людського капіталу, розрахунку економічної ефективності окремих статей витрат (частіше на освіту та підготовку кваліфікованих спеціалістів) [2]. Крім цього, для дослідження ефективності інвестицій та підрахунку норми віддачі використовують статистичні дані кількісного вираження саме капіталізованих можливостей, тоді як некапіталізовані можливості виміряти неможливо й вони залишаються осторонь.

На нашу думку, такий підхід випускає з поля зору ті можливості (частину людського потенціалу), які залишаються некапіталізованими.

У межах цього підходу економісти використовують поняття “людський капітал” чи поняття “людський потенціал” залежно від рівня їх розгляду та застосування на цьому рівні. Автором виділено чотири рівні розгляду зазначених понять: нанорівень (рівень окремої особи), мікрорівень (рівень підприємств), мезорівень (рівень галузей, регіонів), макрорівень (сукупний людський капітал). Нижче в табл. 1–4 наведено деякі із численних дослідницьких розробок, в яких розглянуто вищевказані поняття на зазначених рівнях.

Таблиця 1

Дослідження на нанорівні

Автор	Дослідження
Г. Беккер [23, с. 14–27]	Оцінювання людського капіталу працівника в певному віці
Т. Вітстейн	Оцінювання вартості людини, виходячи з виробничих витрат і одержуваних доходів
Л.Д. Федотова, О.А. Рикова та В.О. Малишева [19, с. 22–23]	Використання кількісних та якісних критеріїв для оцінювання практичних вмінь і навичок, засвоєних працівниками під час професійного навчання
І.В. Скоблякова [17, с. 78]	Оцінювання ефективності інвестицій у людський капітал окремого працівника
І.А. Майбуров [11, с. 5–12]	Розрахунок річних норм віддачі залежно від ступеня участі держави та індивідуума в накопиченні людського капіталу
А.В. Корицький [10, с. 66–73]	Дослідження взаємозв'язку доходів окремого робітника, зайнятого в економіці, з відносною фондоозброєністю праці та відносним рівнем освіти зайнятого населення по різних регіонах Росії

Дослідження на мікрорівні

Автор	Дослідження
Т. Шульц [26, с. 4–16], Г. Беккер [23, с. 10–49], Дж. Мінцер, Л. Туроу, А.І. Добринін, С.А. Дятлов, Є.Д. Циренова [5, с. 75]	Дослідження аспектів інвестування в розвиток людського капіталу
М. Мелоун, Д. Петерсон та Т. Паркінсон, Я. Фітц-енц [20, с. 46–83]	Запропоновані моделі вимірювання людського капіталу організації
Н.В. Зубаревич, Л.І. Нестеров, А.А. Саградов	Запропоновані нові методологічні підходи до оцінювання якості життя населення та розвитку людського потенціалу

Таблиця 3

Дослідження на мезорівні

Автор	Дослідження
Д. Белл, Ф. Махлуп, Р.М. Нурсєв	Дослідження проблеми розвитку, формування та використання людського капіталу
Р.І. Капелюшников [9, с. 51–74]	Оцінювання людського капіталу Росії за методом Джоргенсона – Фраумени
Р. Солоу та Т. Сван	На економіко-математичних моделях продемонстровано вплив накопиченого людського капіталу на економічне зростання
І. Бенхабіб та М. Шпигель	Проведено емпіричне тестування моделі Солоу-Свана для 78 країн у період 1965–1985 рр.
М.І. Долішній та С.М. Злупко	Дослідження регіональних аспектів людського та трудового потенціалу, зайнятості й ринку праці
В.І. Марцинкевич та І.В. Соболева [12, с. 96–116]	Розгляд питань інвестиційних вкладень у людський потенціал

Таблиця 4

Дослідження на макрорівні

Автор	Дослідження
М. Порат, Т. Стоуньєр	Дослідження проблем формування людського капіталу в межах концепцій інформаційного суспільства, управління знаннями
Дж. Псахаропулос [25, с. 322–338] та Г. Патрінос [24]	Систематизація результатів досліджень та здійснення міжнародних порівнянь даних, отриманих на матеріалі різних країн, за такими параметрами, як приватна норма віддачі, з урахуванням віку й освітнього рівня, а також у результаті навчання впродовж одного додаткового року, та соціальна норма віддачі (у масштабах національної економіки)
Дж. Кендрик	Розгляд людського капіталу з погляду інвестицій. Людський капітал оцінюється як сукупність витрат родини та суспільства за такими видами: утримання дітей до досягнення ними працездатного віку та здобуття певної спеціальності; перепідготовка; підвищення кваліфікації; міграція робочої сили; охорона здоров'я тощо. Поруч з такими витратами враховуються вкладення в житлове господарство, побутові товари тривалого використання, запаси товарів у сім'ях, а також витрати на наукові дослідження та розробки
Н. Дж. Менк'ю, П. Ромер, Д.Н. Вейл	Встановлено, що формування людського капіталу є ключовим фактором процесів економічного зростання. Побудовано модель економічного зростання, що включає в себе оцінювання людського капіталу

Розмежування понять “людський капітал” та “людський потенціал” необхідне для коректного розгляду того чи іншого поняття й коректного їх вимірювання залежно від рівня розгляду та застосування на цьому рівні.

Згідно з другим підходом, економісти розрізняли поняття “людський капітал” та “людський потенціал”, вважали їх взаємопов'язаними, порушували питання щодо діалектики цих понять, досліджували їх специфіку, спільне й відмінне (табл. 5).

Таблиця 5

Дослідження понять “людський капітал” та “людський потенціал”

Автор	Характеристика взаємозалежності понять “людський капітал” та “людський потенціал”
1	2
А. Сен [16, с. 22]	Людський потенціал не може виражатися в кількісних або вартісних показниках. Для розуміння людського потенціалу важливою є оцінка якості соціального життя та існуючих економічних умов для формування й реалізації потенції людини у трудовій чи іншій суспільно визнаній діяльності, і якщо створені такі умови, то людський потенціал може реалізовуватися як людський капітал, виступаючи джерелом доходу для свого носія, економічного зростання та соціального прогресу – для суспільства
“Економічна енциклопедія” [7, с. 719]	Людський потенціал – міра втілених у людині природних здібностей, таланту, рівня освіти, кваліфікації та їх здатність приносити дохід. Світовий банк включає в це поняття також стан здоров'я та якість харчування, ООН – освіту, професійний досвід, фізичний стан, здатність до виживання, інші характеристики, що забезпечують продуктивність і самозабезпеченість людей. З розвитком людського прогресу робоча сила перестає бути фактором виробництва. Вкладення в робочу силу – в освіту, охорону здоров'я, культуру, кваліфікацію – формують нову якість, що є новою формою людського багатства. Вживання цієї категорії багатьма вченими пояснюється тим, що “людський капітал”, як і будь-який інший капітал, є результатом інвестування і генерує впродовж певного часу потік доходу, тобто створюється тоді, коли людина інвестує в саму себе, здобуваючи освіту та кваліфікацію, а інвестиції в “людський капітал” скуповуються у вигляді висококваліфікованої та продуктивної праці, високої заробітної плати і морального задоволення від праці

1	2
М.І. Хромов [21, с. 144]	Економічні категорії “людський потенціал” та “трудоий потенціал” формують людський капітал – соціально-економічну категорію, що характеризує сукупність (систему) суспільних відносин з доцільного, усвідомленого і фахового використання у процесі виробництва та утворення нової вартості у визначеній сфері економічної діяльності набутих природним шляхом, сформованих і розвинутих внаслідок інвестицій, втілених у людині та накопичених нею певних запасів здоров'я, знань, вмінь, навичок, досвіду, мотивації, власних особистих якостей та інших продуктивних здібностей, які належать їй на правах власності, що сприяє зростанню продуктивності праці та доходів суб'єктів процесу використання людського капіталу і самої людини, а також досягненню кінцевої мети суспільного розвитку – підвищенню добробуту людини, соціально-економічному розвитку суспільства та людському розвитку в цілому
О. Грیشнова [3, с. 68]	Людський капітал – один з елементів людського потенціалу, який реалізується в ринковій економіці
О. Стефанишин та В. Пиц [18, с. 163], О.А. Чорна [22, с. 340], М.В. Ніколайчук [14, с. 153], Т.А. Непокупна та Т.В. Бровко [13]	Головний критерій розмежування людського потенціалу й людського капіталу – отримання (чи не отримання) доходу в будь-якій формі. Людський потенціал перетворюється на людський капітал лише в тому випадку, якщо він використовується з метою отримання доходу. Реалізований (капіталізований) людський потенціал (або його частина) є людським капіталом
Т.В. Давидюк [4, с. 35]	Людський капітал є реалізованою частиною трудового потенціалу (який, у свою чергу, за певних обставин (матеріальні та нематеріальні вклади) є похідною від людського капіталу), оскільки він виражає ті якості людини, які, за певних обставин (час, мотивація, праця), або дають дохід і виражаються у вигляді людського капіталу, або ж ні
А.Б. Докторович [6, с. 16–23]	Цілі розвитку людського потенціалу – тривале здорове та активне життя, безперервна освіта, отримання ресурсів, необхідних для гідного рівня та високої якості життя. Цілі розвитку людського капіталу – зростання ВВП і ВРП, отримання доходу, підвищення ефективності праці
Т.І. Заславська [8, с. 20]	Людський потенціал – сукупність фізичних сил, ділової активності, ініціативи, творчої енергії громадян, які можуть бути використані для досягнення індивідуальних та суспільних цілей
В.Т. Смирнов, І.В. Сошников, Ф.Б. Власов, І.В. Скоблякова [17, с. 49]	Необхідними умовами перетворення людських здібностей на капітал, тобто, іншими словами, перетворення людського потенціалу на людський капітал, є: входження в бізнес, у виробниче використання; законодавче та фактичне регулювання відносин роботодавця й робітника (договір, заробітна плата, соціальна допомога та пільги); об'єктивна оцінка (кваліфікація, досвід, розряд, різні системи преміювання); безперервне вдосконалення знань, підвищення кваліфікації та перекваліфікації кадрів; інвестиції в людський капітал за весь життєвий період

На нашу думку, серед спільних рис понять “людський потенціал” та “людський капітал” можна виділити такі:

1) людський потенціал та людський капітал належать людині та є невіддільними від неї;

2) людський капітал є тією частиною людського потенціалу, що реалізується в ринковій економіці (капіталізується, дає дохід), за наявності мотивації, часу, праці (зайнятості в економіці), сприятливої соціально-економічної ситуації тощо;

3) людський потенціал та людський капітал можуть прирощуватися, залишатися на певному рівні чи зношуватися, від чого залежить міра перетворення людського потенціалу на людський капітал.

Серед відмінностей можна виділити такі:

1) людський потенціал – це всі наявні можливості людини, а людський капітал – це реалізовані людиною можливості з метою отримання економічної вигоди;

2) метою розвитку людського потенціалу є гідне та якісне життя, соціальна справедливість, а метою розвитку людського капіталу – отримання матеріальних, моральних, соціальних та статусних ефектів, ефектів соціально-економічного, інституційного розвитку та підтримання функціонування національної економіки;

3) людський капітал більше піддається вартісному оцінюванню, ніж людський потенціал, бо людський капітал є реалізованою з метою отримання прибутку частиною людського потенціалу, а отже, при оцінюванні людського капіталу та віддачі від нього можна застосувати наявну статистичну інформацію щодо певних економічних показників, тоді як усі людські можливості, що являє собою людський потенціал, оцінити неможливо.

Таким чином, залежно від поставленої мети дослідження, обидва підходи мають право на існування. Наприклад, якщо треба врахувати в економіко-математичній моделі або в статистичних даних числовий еквівалент поняття, то, звісно, використовують поняття “людський капітал”, оскільки числового еквівалента поняттю “людський потенціал” у його широкому розумінні неможливо знайти. Дослідження в межах другого підходу є ґрунтовними, оскільки дають змогу розмежувати поняття “людський капітал” і “людський потенціал”, виділити їх спільні риси та відмінності з метою їх коректного застосування в економіці при побудові прогнозних макроекономічних моделей динаміки країни з урахуванням фізичного капіталу, людського капіталу, науково-технічного прогресу, кількості зайнятих в економіці тощо.

IV. Висновки

Таким чином, на основі проведеного порівняльного аналізу понять “людський потенціал” та “людський капітал”, дослідження їх

змістових значень, специфіки, деяких спільних рис і відмінностей треба зазначити, що на сучасному етапі “людський капітал” є більш поширеним поняттям економіки праці, оскільки пов’язане з отриманням доходів і є важливою формою прояву людського потенціалу в системі ринкових відносин.

Розвиток та зміцнення людського потенціалу забезпечують розширення людських можливостей та підвищення продуктивності праці населення, завдяки чому люди стають дієвими суб’єктами економічного зростання, яке, в свою чергу, забезпечує умови для всебічного розвитку людини, активізації її освітнього, наукового, фізичного, духовного, психологічного, творчого потенціалу, його реалізації та трансформації в людський капітал.

Список використаної літератури

1. Васильченко В.С. Управління трудовим потенціалом : навч. посіб. / В.С. Васильченко, А.М. Гриненко, О.А. Грішнова, Л.П. Керб . – К. : КНЕУ, 2005. – 403 с.
2. Горбунова С.В. Проблемы измерения и оценки накопления человеческого капитала : тез. докл. [Электронный ресурс] / С.В. Горбунова. – Режим доступа: http://lomonosov-msu.ru/archive/Lomonosov_2007/24/gorbunova_sv@mail.ru.doc.pdf.
3. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини : підручник / О.А. Грішнова. – К. : Знання, 2004. – 535 с.
4. Давидюк Т.В. Трудові ресурси, трудовий потенціал, робоча сила, люський капітал: взаємозв’язок категорій / Т.В. Давидюк // Вісник ДЖТУ. – 2009. – № 1 (47). – С. 32–37.
5. Добрынин А.Н. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования / А.Н. Добрынин, С.А. Дятлов, Е.Д. Цыренова. – СПб. : Наука, 1999. – 309 с.
6. Докторович А.Б. Социально ориентированное развитие общества и человеческого потенциала: современные теории, методы системного исследования : автореф. дис. ... д-ра экон. наук / А.Б. Докторович. – М., 2006. – 42 с.
7. Економічна енциклопедія : в 3 т. / редкол. : С.В. Мочерний (відп. ред.) та ін. – К. : Академія, 2000. – Т. 3. – 864 с.
8. Заславская Т.И. Человеческий потенциал в современном трансформационном процессе / Т.И. Заславская // Общественные науки и современность. – 2005. – № 4. – С. 13–25.
9. Капелюшников Р.И. Сколько стоит человеческий капитал России? / Р.И. Капелюшников ; Нац. исслед. ун-т “Высшая школа экономики”. – М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2012. – 76 с.
10. Корицкий А.В. Оценка влияния уровня образования работников, занятых в экономике регионов России, на их доходы / А.В. Корицкий // Прикладная эконометрика. – 2008. – № 2 (10). – С. 65–74.
11. Майбуров И.А. Эффективность инвестирования в человеческий капитал в США и России / И.А. Майбуров // МЭМО. – 2004. – № 4. – С. 3–13.
12. Марцинкевич В.И. Экономика человека : учеб. пособ. для высш. учеб. завед. / В.И. Марцинкевич, И.В. Соболева. – М. : Аспект Пресс, 1995. – 286 с.
13. Непокупна Т.А. До питання про засади формування людського потенціалу [Електронний ресурс] / Т.А. Непокупна, Т.В. Бровко // Становлення сучасної науки – 2007 : матер. наук. конф. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/17_SSN_2007/Economics/22558.doc.htm.
14. Ніколайчук М.В. Трактатування людського капіталу в системі сучасних парадигмальних пріоритетів розвитку / М.В. Ніколайчук // Збірник наукових праць НУК. – 2011. – № 2. – С. 150–155.
15. Радіонова І. Економічне зростання з участю людського капіталу / І. Радіонова // Економіка України. – 2009. – № 1. – С. 19–30.
16. Сен А. Об этике и экономике / А. Сен. – М. : Наука, 1996. – 130 с.
17. Смирнов В.Т. Управление человеческим капиталом : учеб. пособ., программа подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации / В.Т. Смирнов, И.В. Сошников, Ф.Б. Власов, И.В. Скоблякова. – Орел : ОрелГТУ, 2005. – 324 с.
18. Стефанишин О. Особливості змісту категорії “людський потенціал” в умовах розвитку інноваційної економіки України / О. Стефанишин, В. Пиц // Галицький економічний вісник. – 2010. – № 3 (28). – С. 161–169.
19. Федотова Л.Д. Оценка качества начального профессионального образования : метод. рекоменд. / Л.Д. Федотова, Е.А. Рыкова, В.А. Малишева ; Ин-т развития профессионального образования. – М. : Издательский центр АПО, 2000. – 82 с.
20. Фитц-енц Я. Рентабельность инвестиций в персонал: измерение экономической ценности персонала / Як Фитц-енц ; пер. с англ. : М.С. Меньшикова, Ю.П. Леонова ; под общ. ред. В.И. Ярных. – М. : Вершина, 2006. – 320 с.
21. Хромов М.І. Сутність і особливості людського капіталу в системі соціально-економічних категорій / М.І. Хромов // Демографія, економіка труда, соціальна економіка і політика. – 2009. – № 3. – С. 140–145.
22. Чорна О.А. Сутність категорії “людський потенціал” / О.А. Чорна // Проблемы повышения эффективности функционирования предприятий различных форм

- собственности / НАН Украины. Ин-т экон. пром-ти. – Донецк, 2007. – С. 329–341.
23. Becker I.G. Investment in Human Capital / I.G. Becker // Journal of Political Economy. – 1962. – № 70 (5). – P. 9–49.
24. Psacharopoulos G. Returns to Investment in Education: A Further Update [Electronic resource] / G. Psacharopoulos, H.A. Patrinos // The World Bank, Policy Research Working Paper. – September 2002. – № 2881. – Mode of access: <http://elibrary.worldbank.org/doi/pdf/10.1596/1813-9450-2881>.
25. Psacharopoulos G. Returns to Education: an updated international comparison / G. Psacharopoulos // Comparative Education. – 1981. – Vol. 17. – № 3. – P. 321–341.
26. Schultz T. Investment in Human Capital / T. Schultz // The American Review. – 1961. – № 1. – P. 1–17.

Стаття надійшла до редакції 08.01.2014.

Вакарчук Т.С. “Человеческий потенциал” и “человеческий капитал”: сравнительная характеристика

В статье приведены исторические и теоретические истоки понятий “человеческий потенциал” и “человеческий капитал”, их дальнейшее развитие. Предложены два подхода к рассмотрению и анализу указанных понятий. В рамках первого подхода выделено четыре уровня рассмотрения понятий “человеческий потенциал” и “человеческий капитал”: наноуровень (уровень отдельного человека), микроуровень (уровень предприятий), мезоуровень (уровень отраслей, регионов), макроуровень (совокупный человеческий капитал). Определены общие черты и отличия понятий “человеческий потенциал” и “человеческий капитал”.

Ключевые слова: человеческий капитал, человеческий потенциал, общие черты и отличия, наноуровень, микроуровень, мезоуровень, макроуровень.

Vakarchuk T. “Human potential” and “human capital”: comparative characteristic

In the article there are given the historical and theoretical sources of the concepts such as “human potential” and “human capital” as well as their further development.

The author defines two approaches to the analysis and consideration of the given concepts.

According to the first approach, the scientists identify these concepts or deliberately do not specify them. Mostly identification of the concepts is done during the attempt of measuring human potential of the country (the world) in general, calculation of economic efficiency of particular items of expenses (mainly on education and training of qualified specialists). In the author’s opinion, this approach does not account those opportunities (parts of the human potential), which are left non-capitalized.

In terms of the second approach, economists use the concepts “human potential” and “human capital” in dependence on the level of their consideration and implication. The author defines four levels of consideration for these concepts: nanolevel (level of the particular individual), microlevel (level of enterprises), mesolevel (level of branches and regions) and macrolevel (total human capital). Also there were given some of numerous researches where the concepts are analysed on the mentioned levels.

Differentiation of the concepts “human potential” and “human capital” is necessary for the correct consideration of the concepts and correct measuring in dependence on the level of consideration and its implication. According to the second approach, economists distinguished the concepts “human potential” and “human capital”, saw them as “interderived”, brought up a question of dialectics of these concepts, analyzed their specifics, similarities and differences.

In the article, there is given the author’s approach to the concepts “human potential” and “human capital”, specified some of their main similarities and differences.

Therefore, according to the task and aim of the research, both approaches have the right to exist. If the task is to include numeral equivalent of the concept to the mathematical model or statistics, then they use the concept “human capital”, as numeral equivalent of the concept “human potential” in its wide sense cannot be found. Research in terms of the second approach is fundamental and makes possible to distinguish the concepts “human potential” and “human capital” with the aim to use the correctly in economics.

Key words: human potential, human capital, similarities and differences, nanolevel, microlevel, mesolevel, macrolevel.