

*administration in Ukraine and with the existence of the depressive territories not able to independent development.*

**Key words:** *postindustrial society, innovative development of economy, national innovation system, regional innovation systems.*

УДК 330.83

Дерій Ж.В., к.е.н., доцент Чернігівського державного технологічного університету, м. Чернігів

## ПРОБЛЕМИ КАПІТАЛІЗАЦІЇ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ

*В статті визначено характерні риси капіталізації людського потенціалу в економічній системі.*

**Ключові слова:** *праця, людський капітал, капіталізація, людський потенціал.*

**Постановка проблеми.** Дискусійність питання про виникнення «креативної економіки», загострення міжнародної конкуренції на світових ринках та нарощування глобальних проблем, підвищують важливість вивчення питань людського розвитку та капіталізації людських ресурсів. За умов скорочення тривалості етапів науково–технічного прогресу саме людина стала головною складовою технологічної системи, її рушійною силою та мотиватором розвитку.

Сучасне позиціонування країн в системі світового розвитку залежить від місця людини в даній економічній системі, умов та ступеню задоволення її основних потреб, можливостей зростання та накопичення людського капіталу. Одним з головних завдань, що стоїть сьогодні як перед господарюючим суб'єктом, так і перед державою – як зробити людський потенціал стійким джерелом нарощування прибутку, тобто фактично мова йде про капіталізацію людського потенціалу.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** В різних аспектах проблему капіталізації досліджують як вітчизняні так і закордонні науковці, а саме І.Булеев [3], Н.Брюховецька [3], Н.Ушенко [6, 7], Л.Федулова [8]. Вивченням проблеми людського капіталу та людського потенціалу займаються В.Антонюк [1], О.Грішнова [4], Е.Лібанова [5] та ін., проте незважаючи на значну кількість публікацій, недостатньо вивченими є питання капіталізації людського потенціалу.

**Метою даного дослідження** є характеристика людського потенціалу та процесу його капіталізації на різних рівнях економічної діяльності в умовах модернізації українського суспільства.

**Викладення основного матеріалу.** Людський капітал є продуктивним чинником економічного розвитку, який визначає ефективність використання виробничого, фінансового та природного капіталу і безпосередньо впливає не тільки на темпи, але і на якість економічного зростання.

Традиційно виділяються три фактори виробництва, які ще були введено в науковий обіг Ж.Б.Сеєм: капітал, праця, природні ресурси. Тоді слушно виникає питання – чи можна говорити про капіталізацію людського потенціалу, якщо людина вносить у виробництво тільки свої знання, працю?

Людський потенціал включає в себе таку складову як трудовий потенціал, складниками якого є оплачувана праця при створенні нових вартостей, інтелектуальна власність, організаційна культура. Трудовий потенціал – це можливості ви-

користання ресурсів праці на перспективу. Таким чином, капіталізованою може бути лише частина результатів праці, якщо така праця приносить прибуток і його частина капіталізується, тобто нарощується вартість.

Згідно з класичним підходом, під капіталом в економіці розуміється вартість, що створює додану вартість. При цьому вартість може бути втілена як в матеріально-речовій формі, так і в соціальній та особистому чиннику виробництва. Капіталом може стати все, що залучено у ринковий обіг (в тому числі і людський чинник, здібності, знання) і використовується для отримання додаткової вартості. Відповідно процес перетворення цих ресурсів у вартість, що приносить додаткову вартість і є процесом капіталізації у найглибшому та найширшому розумінні. Процес капіталізації людського потенціалу, зокрема в частині праце ресурсного потенціалу, можна віднести до капіталізації чинників виробництва.

Значна частка інвестицій сьогодні спрямовується у людський капітал, на початку 2000-х рр. вони склали 365 трлн. дол. нагромадженого багатства, а відтворюваний і природний капітал – 95 і 90 трлн. дол. відповідно. Тобто виникла ситуація, коли стирається межа між накопиченням та споживанням. Адже витрати на освіту, науку, охорону здоров'я є не тільки інвестиціями в людський капітал, капіталізацією, а й одночасно – це споживання. Така ситуація вимагає кількісної оцінки людського капіталу та визначення ефективності процесу капіталізації.

Взагалі людський капітал розглядається на макро – та на мікрорівнях [2, с. 312]. На макрорівні людський капітал є об'єктом на який впливає держава у формі інвестицій на всіх етапах життєвого циклу населення. А як мікроресурс людський капітал є об'єктом роботодавця.

Людський капітал приймає участь у кругообігу сукупного капіталу порад з фізичним. Відмінності у даних формах проявляються в таких аспектах, як: природа (матеріальна – нематеріальна); основа для оцінки; методи оцінки; відносини власності [3, с. 312].

Подібність виражається через: методи виникнення; можливість приносити власнику доход; моральне зношення; відтворюваність.

Ресурси праці стають капіталом внаслідок інвестицій, на фазі обігу завдяки ринку праці, де відбувається акт купівлі – продажу.

Капіталізація людського потенціалу може відбуватись за рахунок формування нових ділових зв'язків підприємства та використання комунікативних якостей його працівників, перетворення особистого іміджу людини у імідж підприємства, використання творчих здібностей для генерації бізнес-ідей та диверсифікації бізнес-діяльності в умовах загострення конкуренції.

Шляхи капіталізації людського потенціалу можна структурувати за рівнями нарощування: загальнодержавний; регіональний; рівень підприємства; рівень домогосподарства.

На рівні підприємства капіталізація можлива шляхом капіталізації частини прибутку, що створено працею всього колективу найманих працівників; створення інтелектуальної власності для внутрішнього використання, насамперед – технологій, які будуть створюватись окремим підрозділами підприємства; використання особистих якостей окремої людини, з метою створення нематеріальної компоненти реального капіталу.

**Висновки та пропозиції.** Праця – це єдиний активний фактор виробництва, що має здатність створювати додану вартість, використовуючи всі інші фактори виробництва і забезпечувати економічне зростання. Тому сьогодні необхідно фо-

рмувати модель капіталізації праці, ефективно використовувати наявний національний потенціал ресурсів праці та міграційний ресурс для досягнення стратегічних цілей економічного зростання та суспільного добробуту країни і регіонів зокрема.

Методологія регулювання процесу капіталізації має будуватись за такими критеріями як: стратегічна модель управління, використання вбудованих стабілізаторів результативності праці, капіталовкладень у формування індивідуального трудового потенціалу, розширеного відтворення трудового потенціалу.

Таким чином, запропоновані заходи дозволять отримати наступні результати: зростання якості ресурсів праці, підвищеній мотивації до праці, збалансування окремих сегментів ринку, забезпечення відповідного рівня та якості життя людей згідно із соціальними стандартами, формування потужного середнього класу.

#### Список використаних джерел

1. Антонюк В.П. Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку: [монографія] / В.П. Антонюк. – Донецьк: Інститут економіки промисловості, 2007. – 347 с.
2. Верхоглядова Н.І. Людський капітал і показники економічного зростання / Ні. Верхоглядова [Електронний ресурс]. Режим доступу: 3 екрану [http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/PSPE/2007-1/Verhoglado\\_va\\_107.htm](http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/PSPE/2007-1/Verhoglado_va_107.htm)
3. Капитализация предприятий: теория и практика: моногр. / под. ред. И.П.Булеева, Н.Е.Брюховецкой. Донецк. Институт экономики промышленности, 2001. 328 с.
4. Колот А.М. Соціалізація відносин у сфері праці в контексті стійкого розвитку: монографія / А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін. – К: КНЕУ, 2010. – 348 с.
5. Лібанова Е. М. Людський розвиток регіонів України: аналіз та прогноз. / За ред. Е.М. Лібанової. – К.: Ін-т демографії та соц. дослідж. НАН України, 2007. – 327 с.
6. Ушенко Н.В. Капіталізація людського потенціалу: провесно-функціональний підхід / Н.В.Ушенко // Весник Донецького університета економіки и права .2011. №2 с.36–40
7. Ушенко Н.В. Ринкова капіталізація людського потенціалу / Н.В.Ушенко // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу, № 1 (9)2010, с. 90–95.
8. Федулова С.О., Пантіонова О.В., Доценко Г.Є. Роль трудового потенціалу в підвищенні конкурентоспроможності підприємства. Вісник Хмельницького національного університету, 2011, №2, Т.2 с. 127–129.
9. Цлаф В.М. / Организационная культура и стратегическая устойчивость бизнеса: пути капитализации «человеческого потенциала» // В.М. Цлаф. Материалы профессиональной конференции «Управление персоналом: рынок, тенденции, стратегии, технологии». – Самара, 2001. [Электронный ресурс]. – Режим доступа с экрана: <http://www.fniansy.m/publ/tslaf.htm>

**Annotation.** *In the article determined characteristically features of capitalization labour–resource potential in the system economy.*

**Key words:** *labour, human capital, capitalization, human potential.*

УДК 321:331.105.6

**Калина А.В., к.е.н., доцент Київського національного економічного університету ім. В.Гетьмана, м.Київ**

## СУТНІСТЬ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ ТА ЙОГО РОЛЬ У ФОРМУВАННІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

*Стаття присвячена проблемі осмислення сутності й ролі соціального діалогу*