

Д.П. Мельничук, к.е.н., доц., докторант
Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи
НАНУ, м. Київ

ФОРМИ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ: ВЛАСТИВОСТІ ТА РОЛЬ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ СТАЛОГО ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ

Проаналізовано властивості людського капіталу, які відрізняють даний економічний феномен від трудового потенціалу, робочої сили, людського фактора. Викладено авторську позицію щодо методологічних зв'язків, які існують між відповідними економічними категоріями. Визначено форми людського капіталу та охарактеризовано їх вплив на перспективи соціально-економічного розвитку України.

Ключові слова: людський капітал, трудовий потенціал, робоча сила, форми людського капіталу, економічний розвиток.

Постановка проблеми. Останнім часом дедалі більше уваги приділяється проблемам формування та використання людського капіталу. Та подібне зацікавлення вчених традиційно супроводжується нерозв'язаністю, а подекуди й нерозумінням змісту, базових теоретичних суперечностей. Доводиться констатувати, що поточний етап становлення вітчизняної науки про працю нерозривно пов'язаний зі значною термінологічною плутаниною, яка стає на заваді довгоочікуваному соціально-економічному розвитку. Часто застосування економічних категорій є неаргументованим, а надмірна неоднозначність у трактуваннях мінімізує результативність усіх спроб встановлення раціональних взаємозв'язків між ними, що, зрештою, й позбавляє логіки ті заходи, які б мали сприяти розв'язанню актуальних проблем соціально-трудової сфери [1]. Насамперед, це стосується неправомірності отождолення людського капіталу з економічними категоріями «трудова сила», «робоча сила», «людський фактор», «трудова ресурси». Такі уподібнювання розмивають зміст теорії людського капіталу, низводять прогресивні ідеї до рівня радянської практики управління «народним господарством». А тому не викликає жодних сумнівів необхідність та важливість упорядкування наукової термінології економіки праці, уточнення сутності економічних феноменів, їх форм та особливостей.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Зародження, популяризацію та розвиток ідей теорії людського капіталу пов'язують

з іменами таких західних учених, як У.Петті, А.Сміт, А.Маршалл, Т.Шульц, М.Боуен, Г.Беккер, У.Баумоль, В.Хоффман, Г.Бартельс, М.Бонн, Дж.Вейзі, Б.Вейсброд, Е.Денісон, Дж.Кендрик, Л.Туроу, М.Фішер, Е.Хансен, І.Бен-Порет, М.Блауг, С.Боулс, Дж.А. Мінсер, А.Пігу, М.Вудхолл, С.Дейзі, Б.Кікер, Р.Лейард, Ф.Махлуп, Ф.Уелч, Б.Чизвік. У свою чергу, значний внесок у розробку положень теорії людського капіталу зробили такі російські науковці, як Є.Галаєва, С.Валентей, А.Добринін, А.Докторович, С.Дятлов, І.Ільїнський, А.Козлов, М.Критський, Л.Нестеров, Р.Нурсєв, Б.Корнійчук, С.Климов, В.Марцинкевич, Ю.Попов, О.Рофе, Б.Рябушкін, А.Саградов, С.Цирєнова, В.Чекмарьов, В.Щетинін.

Суттєвого розвитку теорія людського капіталу набула й завдяки працям українських дослідників: Е.Лібанової, С.Пирожкова, О.Амоші, А.Чухна, М.Долішнього, О.Грішнєвої, А.Колота, В.Куценко, Г.Назарової, О.Бородіної, О.Стрижак, В.Поплавського, М.Семикіної, В.Антонюк, Л.Мельцер.

Мета дослідження полягає у визначенні форм людського капіталу, що є передумовою раціоналізації механізмів управління цим економічним активом з метою сталого економічного розвитку України.

Виклад основного матеріалу дослідження. Характеризуючи форми людського капіталу, необхідно чітко усвідомлювати ті відмінності, які об'єктивно існують між досліджуваним економічним активом та іншими феноменами сфери праці: людським фактором, робочою силою, трудовим потенціалом. Так, звернення до проблеми *людського фактору* ознаменувало свого часу революційні зміни у методах управління господарськими та соціально-трудовими процесами, засвідчило непересічність тієї ролі, яку відіграють інтелектуальні та фізичні можливості людини у процесі суспільного розвитку. Серед іншого, актуалізації проблематики людського фактора сприяли світоглядні зміни, що супроводжували занепад та відторгнення радянської ідеології. То був багатообіцяючий період формування ринкового погляду на проблему людини. Та на разі очевидно, що, навіть після двох десятиків років суспільних трансформацій, за показниками якості життя Україна значно поступається державам з розвинутою ринковою економікою, що загострює проблему всеохоплюючої модернізації та розширеного використання продуктивних спроможностей усіх категорій економічно активного населення з метою сталого економічного розвитку.

Не менш важливу роль у процесі дослідження економічних закономірностей відіграє категорія «робоча сила». На жаль, її

застосування набуває дедалі більшого змістовного різноманіття: відповідним терміном позначають як самих людей, так і їх здатність до праці. При цьому дослідники, як правило, забувають (або не знають), що *в основі проблематики «робочої сили» — пропорції та механізм розподілу результатів господарювання між капіталом та найманою працею*. Відповідна категорія — атрибут цілої епохи — епохи зародження ринкових відносин та диктату промислового капіталу, коли ціна праці й визначалася вартістю робочої сили. Помилково применшена значимість терміну «робоча сила» і для сучасної науки. Його зміст є відображенням того факту, що людина в силу власної психофізіологічної конституції спроможна застосовувати можливості свого організму задля отримання бажаного результату у деякій сфері діяльності, причому остання може бути як фізичною, так і розумовою.

Неабиякими розбіжностями характеризується сьогодні й застосування терміну *«трудові ресурси»*. Це стосується як його змісту, так і місця у понятійному апараті економічної науки. Зокрема, цілком виправданою є полеміка з приводу доцільності використання категорії «трудові ресурси» на мікроекономічному рівні, а також її відповідності ідеї демократичних перетворень та розвитку ринкової економіки. Насторожує те, що у сучасній науці про працю активно розвивається своєрідний «неотрадиційний» підхід. Його прибічниками виступають, як правило, російські вчені, а в його основі — намагання замаскувати наслідки радянської практики застосування категорії «трудові ресурси», спроби формування її нового науково-ідеологічного образу, відповідного постіндустріальному антуражу ХХІ століття. Та модель «людини-ресурсу» не виправдала себе. Вона гостро конфліктує з пріоритетами розбудови демократичного суспільства. За умов ринкової економіки, *коли громадяни вправі самостійно обирати місце, міру та форму пропозиції власної робочої сили, оперувати подібним підходом, а відтак і терміном, — недоречно*.

Втім, найбільше непорозумінь провокує практика застосування терміна «трудовий потенціал». У результаті проведеного дослідження автором виокремлено ряд методологічних площин, у контексті яких формуються сучасні уявлення про «потенціал» та «трудовий потенціал». Аргументовано, що найбільш вдалим є трактування економічної категорії «потенціал» з позиції деякої *ознаки*, яка відображає ступінь розвитку та структурної цілісності об'єкта, характеризує ступінь відповідності його параметрів складності поставлених задач та широкому спектру умов зовнішнього середовища. *Відповідно, під трудовим потенціалом людини пропонується розуміти характеристику працездатності, рівня*

інтелектуального та професійного розвитку, ознаку відповідності знань та трудових навичок складності завдання та вимогам оточуючого соціального і виробничого середовища. Роль наукової категорії «трудоий потенціал» повинна полягати у відображенні того, наскільки певне поєднання складових інтелекту працездатної людини є цінним у ракурсі тих чи інших завдань і пріоритетів за конкретних зовнішніх умов та обставин. Тим самим ця категорія характеризуватиме й те, чи має окрема конфігурація знань, умінь та професійних навичок потенційну здатність до принесення прибутку, а отже й до набуття ознак капіталу. При цьому актуальною науковою проблемою, яка залишається нерозв'язаною й понині, є визначення оптимального механізму сполучення «якісного» та «кількісного» аспектів в межах економічної категорії «трудоий потенціал». За висновками автора, методологічно коректним способом введення кількісних змінних у процедуру обчислення трудового потенціалу на мікроекономічному рівні є застосування коефіцієнта відхилення фактичної чисельності персоналу від планової (за умови високої якості кадрового планування та оптимального розміщення кадрів за посадами). У свою чергу, обчислення *трудоого потенціалу держави (регіону)* також потребує раціонального сполучення якісних та кількісних характеристик. На цьому рівні економічної системи якісні риси трудового потенціалу пропонується визначати шляхом агрегування відповідних часткових показників, що розраховані за окремими групами економічно активного населення, а кількісні — враховувати через відхилення загальної частки економічно активних громадян від оптимальних значень.

Проблема однозначного тлумачення дефініції «людський капітал» є не менш гострою, ніж у проаналізованих вище випадках. Не до кінця визначеними залишаються й категоріальні взаємозв'язки між людським та іншими формами капіталу. Людським капіталом називають знання, практичні навички, професійні уміння, трудовий досвід, здоров'я та мотивації, даються пропозиції й щодо розвитку різноманітних продуктивних спроможностей працівників. При цьому випускається з поля зору той очевидний факт, що усе це у кінцевому рахунку не розкриває зміст піднятої проблеми. Підходи, які не беруть до уваги факт *доходності* як ознаку капіталу, лише сповільнюють прогресивні соціально-економічні перетворення. Суперечливими є й широко розповсюджені термінологічні варіації на тему конкурентоспроможності людського капіталу. За висновками автора, призначення економічної категорії «капітал» — відобразити можливість функціонування певної вартості як економічного активу,

сформованого в результаті інвестицій та здатного забезпечувати дохід своєму власнику. Капіталом є вартість, яка не з ким та не з чим не конкурує. Навпаки, *визнання знань, умінь та професійних навичок капіталом засвідчує те, що вони уже у тому чи іншому ступені виявилися конкурентоспроможними, адже принесли дохід своєму власнику, зарекомендувавши тим самим себе з позицій капіталу.* Говорити про конкурентоспроможність капіталу — у тому числі й людського — методологічна та концептуальна помилка.

Досліджуючи сферу людського капіталу, важливо розібратися зі взаємозалежністю економічних категорій (рис. 1). Різні вчені по-різному описують та тлумачать категоріальні метаморфози у сфері економіки праці. Очевидно, що сьогодні вітчизняна економічна наука зіштовхнулася сам на сам не лише з проблемою трактування окремих економічних термінів, але й з неабиякими труднощами щодо конкретизації взаємозв'язків між ними. З іншого боку, у площині теми дослідження вкрай дискусійними є твердження на кшталт людський капітал — це економічна категорія, похідна від категорій «робоча сила», «людський фактор», «трудоий (людський) потенціал», «трудоі (людські) ресурси». Автором аргументовано, що досліджувана категорія є більш наближеною до категорії «капітал», і саме такий ракурс дослідження переводить дискусію про сутність людського капіталу у площину забезпечення умов, необхідних для функціонування певної вартості як економічного активу, здатного приносити дохід своєму власнику.



Рис. 1. Площини проблематики «трудового потенціалу» та «людського капіталу» (джерело: власна розробка автора)

Категорія людський капітал — політекономічного змісту. Вона свідчить про характер та закономірності розподілу суспільного продукту між різними верствами населення, про статус та роль окремих соціальних прошарків, про перспективи покращення рівня та якості життя працівників та їх сімей. І якщо у площині проблематики «трудового потенціалу» знання та професійні уміння становлять інтерес у розрізі можливості реалізації конкретних економічних цілей, то у площині «людського капіталу» — у розрізі спроможності приносити дохід своєму власнику. Знання як знання і знання як капітал — різні речі. Проблематика людського капіталу — це проблематика не стільки накопичення знань, не стільки їх корисності, скільки — застосування, а точніше — умов та результативності застосування. Відповідно, авторська позиція полягає у тому, що під людським капіталом необхідно розуміти економічний актив, що формується в результаті різноманітних інвестицій шляхом набуття знань та доцільної видозміни продуктивних можливостей

індивіда (трудового колективу, суспільства в цілому) та є формою представлення останніх в ході трудової діяльності, яка забезпечує певний дохід учасникам інвестиційно-виробничого процесу.

Своєрідний підхід до структуризації людського капіталу запропоновано у [2]. У його основі — звернення до такого критерію, як «відчужуваність складових». Класифікація людського капіталу можлива за різними ознаками та з різною метою, — зазначає у авторефераті докторської дисертації І.Скоблякова. За її висновками: «...важливим є підхід до виокремлення видів людського капіталу, що базується на розмежуванні груп спроможностей, які необхідні для активної життєдіяльності людини: капітал здоров'я, культурно-моральний капітал, інтелектуальний капітал, трудовий капітал та організаційно-підприємницький капітал. Ці види капіталів мають спільну рису — вони є невідчужуваними від людської особистості. Але складові людського капіталу неоднорідні. Уречевлені знання можуть відчужуватися від людини. До таких видів людського капіталу відноситься соціальний, організаційний та структурний види капіталу, а також бренд-капітал» [2].

Цікаво, що саме «відчужуваність» є тим критерієм, який, на думку І.Скоблякової, крім іншого, сприяє раціональній диференціації видів людського капіталу за рівнями економічної системи. Так, до індивідуального людського капіталу вченою віднесено перелічені вище «невідчужувані» складові, а до людського капіталу фірми — «відчужувані» (у тому числі, «...визнані активи індивідуального людського капіталу — патенти, авторські свідоцтва, ноу-хау тощо»). При цьому, під *соціальним капіталом фірми*, як елементом її відчужуваного людського капіталу, російська вчена пропонує розуміти капітал спілкування, співпраці, взаємодії, взаємної довіри та взаємодопомоги, що формується у просторі міжособистісних (міжперсональних) економічних відносин. Існування ж *бренд-капіталу* «...наочно проявляється для страхових компаній та інших фінансових підприємств, де основою діяльності є портфель договорів з клієнтами, що визначає масштаби, структуру та динаміку діяльності». У свою чергу, *організаційний капітал* «...має оцінюватися за рівнем інноваційної активності, рівнем патентування у країні, комерціалізації об'єктів інтелектуальної власності тощо» [2].

Очевидно, що І.Скоблякова, оперуючи суто ресурсним підходом, розуміє під людським капіталом широку палітру знань як таких. Останнім їй приписуються властивості капіталу поза контекстом проблематики доходу, інвестиційно-виробничих закономірностей, соціально-трудова диспозицій та класових суперечностей. Уречевлені знання можна відчужити, але до чого тут людський капітал? Натомість, переконання вченої змінюються кардинальним

чином, коли мова заходить про макроекономічний рівень економічних відносин, на якому І.Скоблякова серед складових людського капіталу виділяє елементи, які зі знаннями та результатами їх уречевлення мають досить віддалений зв'язок: соціальний капітал суспільства, політичний капітал, культура та менталітет нації тощо.

Варто зауважити, що автор не підтримує вищенаведену точку зору російської вченої щодо можливості класифікації «...видів людського капіталу на основі виокремлення відчужуваних та невідчужуваних людських ресурсів» [2] та є солідарним з українськими вченими І.Швець та С.Поздняковою, які зазначають, що «...практично всі дослідники у цій сфері дотримуються єдиної думки, що людський капітал не існує окремо від людини. Саме індивід є власником тих знань, умінь, навичок, особистісних характеристик, що використовуються у виробничому процесі» [3, С. 10]. «Людський капітал не існує без людини, яка є його носієм та власником» [4, С. 21]. Як зазначає Р.Капелюшніков, відмінна риса людського капіталу — невіддільність від особистості свого носія. І ця його особливість, на думку російського професора, має безліч важливих теоретичних та практичних наслідків [5, С. 6].

Дивує й те, що навіть сам термін «людські ресурси» І.Скоблякова трактує досить таки специфічним чином. З іншого боку, залишається незрозумілим, чому до складових людського капіталу організації віднесені такі «...фірмові нематеріальні активи як товарні марки, товарні знаки, комерційні секрети тощо» [2]? Разом з тим, більшість із наведених вище видів капіталу, безсумнівно, мають право оформитись у вигляді наукових категорій, та далеко не всі з них є складовими саме капіталу людського. Наведений вище перелік «складових» доцільно диференціювати та узагальнити в межах таких феноменів як капітал інтелектуальний, політичний, соціальний, культурний тощо, залишивши у категоріальному контурі людського капіталу лише ті компоненти, які безпосередньо пов'язані з можливостями людини, є невіддільними від неї, знаходять застосування у процесі продуктивної праці та формуються внаслідок соціальних інвестицій. Саме останнє — суб'єктність та спрямованість інвестиційного процесу – дає можливість доволі таки штучно та образно, але все ж таки більш-менш зрозуміло та правомірно, диференціювати проблематику людського капіталу за рівнями економічної системи, скорегувавши тим самим і вектори наукових досліджень, і заходи, спрямовані на ефективні практичні перетворення.

Варто наголосити й на тому, що важливою особливістю досліджуваного активу є залежність його формування від ряду соціально-психологічних факторів. Тут доцільно прислухатися до висновків С.Дмитрука, на думку якого людський капітал втілюється у працівниках

підприємства, а також є співвідносним із загальною культурою, філософією фірми [6, С. 255]. Чому б і ні? Працівники і є носіями культури та філософії, а тому у подібному тлумаченні немає ніякого протиріччя. Але проблема у тому, що далеко не кожен працівник стає реципієнтом та носієм референтної культури, безліч з них переслідують власні цілі, є нонконформістами, а їх культура — не варто забувати, що це поняття далеко не завжди несе позитивне забарвлення — скоріше нагадує безкультур'я, байдужість, а інколи й протидію та прихований саботаж. Це також, нехай індивідуально значима, але культура та філософія. Розуміння цього є одним із поворотних пунктів у постановці проблеми людського капіталу на рівні підприємства, адже важливо не лише зібрати під одним дахом найбільш кваліфікованих працівників, але й згуртувати їх, забезпечивши тим самим конструктивне функціональне підґрунтя для виявлення синергетичного ефекту сумісної взаємодії.

Корпоративна культура та філософія організації, що сформовані в результаті прямих та опосередкованих інвестицій, безумовно сприяють підвищенню продуктивності та якості праці, обумовлюючи тим самим й більш високу віддачу від знань та професійних навичок. І саме такий ракурс проблеми дозволяє виявити якісну специфіку та відмінність між людським капіталом індивіда, формування якого залежить від безпосереднього інвестування у розвиток його продуктивних спроможностей, і людським капіталом організації, коли окрім подібного прямого інвестування, виникає гостра потреба в інвестиціях іншого роду — опосередкованих, призначених для взаємодіяльності окремих особистостей в єдиний соціальний організм, який і виступатиме, висловлюючись образно, носієм сукупного людського капіталу — людського капіталу підприємства. На думку автора, саме у такому контексті й повинна досліджуватися проблема людського капіталу на мікроекономічному рівні, адже людський капітал організації є особливим феноменом, якісно відмінним від феномену людського капіталу окремого працівника.

Незаперечним є і те, що успіх підприємства, забезпечений результативним застосуванням знань працівників, формує таку складову їх доходу, як дохід екзистенціальний. І це також своєрідний дохід на людський капітал. Участь у загальному успіху та визнання цього успіху іншими — вагомий стимул жити та професійно зростати, привід пишатися собою, відчувати себе потрібним та успішним. Це те, що дає можливість задовольнити потреби найвищого рівня, що неможливо зробити завдяки звичайним матеріальним благам. *Суспільне визнання* людини як учасника колективної праці — її надбання, своєрідний прибуток від застосування знань як капіталу. Деяко подібне стосується й макроекономічного рівня, але тут проблема

психологічної згуртованості та виникнення самоповаги завдяки причетності до прогресивних суспільних перетворень набагато складніша, адже співвідносна із цілими прошарками та верствами населення.

Як зазначалося вище, важливим методологічним розрізом досліджуваної проблеми є уточнення форм людського капіталу та визначення їх особливостей. Свого часу Г.Беккер ввів у науковий вжиток поняття загальних та спеціальних інвестицій, від чого й бере початок традиція виокремлення двох форм людського капіталу: *загальної* та *спеціальної*. Результатом загальних інвестицій є набуття знань та навичок, які можна використати, працюючи на будь-якому підприємстві. Спеціальні ж інвестиції пов'язані з професійною підготовкою, яка має важливе значення для конкретних фірм та відповідає вимогам певного робочого місця. Вважається, що спеціальні інвестиції забезпечуються здебільшого самими фірмами за власний кошт.

Подібно до цього, у працях російського професора В.Пугачева, людський капітал поділяється на загальний (той, що переміщується) та спеціальний (той, який не переміщується). Загальний людський капітал включає теоретичні та інші досить універсальні знання, які мають широку сферу застосування та набуваються передусім у школах, вузах та інших освітніх установах. Також до цієї форми людського капіталу належать й загальні професійні (спеціалізовані) знання. Натомість, спеціальний людський капітал «...є співвідносним з конкретною організацією. Він включає знання особливостей робочого місця, керівництва, товаришів по роботі, їх можливостей, переваг та недоліків, клієнтів, специфіки підприємства, регіону тощо, а також практичні навички щодо використання цього роду знань. Спеціальний людський капітал накопичується у процесі трудової діяльності та набуття практичного досвіду» [7, С. 20]. Схожої точки зору дотримується й російський професор Р. Капелюшніков, який, втім, спеціальну форму людського капіталу іменує «специфічною» [5, С. 7].

Подібно до російських колег, український дослідник В. Лукашевич — як і переважна більшість інших вітчизняних вчених — також розрізняє загальний та спеціальний людський капітал. Перший — включає теоретичні та інші універсальні знання, які можуть бути використані у будь-якій організації та формуються в результаті навчання у школах, середніх і вищих навчальних закладах, а також шляхом самовдосконалення людини. Формування ж та цінність другого — пов'язані з конкретною організацією. Він включає знання особливостей робочого місця, керівництва, трудового колективу, клієнтів, специфіки підприємства, регіону тощо [8, С. 49]. У

свою чергу, розвиваючи ідеї Г.Беккера, професор О.Грішнова запропонувала більш деталізовану класифікацію, у якій знайшли своє місце:

- *загальний людський капітал*, який не пов'язаний із специфікою організації чи галузі та застосовується на найрізноманітніших підприємствах;

- *галузевий людський капітал*, який є співвідносним із знанням структури та специфіки конкретної галузі, а також з усвідомленням перспектив її розвитку;

- *специфічний людський капітал*, який пов'язаний із особливостями функціонування конкретного підприємства — як у виробничо-технологічному, так і у соціальному розрізах; у відповідності до останнього, пропонується розрізняти *технологічно специфічну* та *організаційно специфічну* форми людського капіталу [9, С. 78].

Очевидно, що у науковому середовищі у цілому відсутні суперечки щодо змісту спеціальної та загальної форми людського капіталу. Натомість, традиційним у цьому розрізі проблеми залишається запитання про ризикованість інвестицій у розвиток цього активу для роботодавця. Важко не погодитись з авторами [10], які стверджують, що функціонування людського капіталу та віддача від його застосування суттєво залежать від волі й зусиль самої людини — власника цього активу, її індивідуальних інтересів, відповідальності, світогляду, загального рівня культури, у тому числі економічної. Тому капіталовкладенням «...у людину притаманний вищий, ніж для звичайних капіталовкладень, ступінь ризику та невизначеності» [10, С. 30–31]. З іншого боку, як зазначається у [7], після буму інвестицій у людський капітал у деяких країнах Заходу, роботодавці почали побоюватися переманювання кваліфікованого персоналу іншими фірмами, які, не витрачаючи значних засобів на тривале навчання працівників, могли пропонувати їм більш високу заробітну плату, а також інші блага. Та подібна загроза виявилася, скоріше, міфом. Реальна ситуація на ринку праці засвідчила відносно незначні масштаби переманювання кадрів. Стримуючим фактором масового поширення подібної практики виступили якраз особливості спеціальної форми людського капіталу. Відомо, що деякі менеджери та висококваліфіковані працівники, змінивши місце роботи та потрапивши в інше виробниче середовище, взагалі виявилися неспроможними досягти минулих успіхів [11, С. 541; 7, С. 21]. Серед іншого, «...поняття специфічного людського капіталу допомогло пояснити, чому серед працівників з поважним стажем роботи на одному місці плінність нижче і чому заповнення вакансій у фірмах

відбувається переважно за рахунок внутрішніх, а не зовнішніх джерел» [11, С. 577].

Натомість деякі дослідники пропонують класифікаційні підходи, відмінні від наведеного вище. Наприклад, російські вчені Н. Аржакова та В. Циганов розрізняють *творчий* і *виробничий* людський капітал, зосереджуючи увагу на «проблемі» винаходу оптимального «...механізму їх поєднання». Вони пишуть: «Як об'єкт організації та управління, цикл «розробка—виробництво» включає колективи розробників та виробників, які є, відповідно, носіями творчого та виробничого людського капіталу. У зв'язку з цим виникає задача побудови механізму сумісного використання творчого людського капіталу розробника та виробничого людського капіталу виробника у циклі «дослідження—виробництво»» [12, С. 131]. Та, зважаючи на викладені висновки щодо сутності людського капіталу як економічного феномену, запропоновану російськими вченими класифікацію автор розцінює як недоречну.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Таким чином, можна погодитись з тим, що людський капітал має дві форми: загальну та спеціальну. При цьому, у вітчизняній термінології вислови «спеціальний людський капітал» та «специфічний людський капітал» використовуються як синоніми. Не викликає сумніву, що в умовах підприємства формування цього активу відбувається, головним чином, шляхом професійного навчання та підвищення кваліфікації. Втім, дещо суперечливою є розповсюджена думка щодо того, що на разі більш важливою є спеціальна форма. З позицій інтересів окремого суб'єкта господарювання — можливо, але у масштабах держави подібне твердження є дещо дискусійним: превалювання «специфічних» ознак людського капіталу може виявитися одним із факторів зниження мобільності економічно активного населення, а відтак і нарощування структурних дисбалансів на ринку праці. Лише за умови дійсно інноваційної економіки, макроекономічної стабільності та високої ефективності системи соціального захисту держава, як і окрема людина, може робити ставку на нагромадження саме спеціального людського капіталу. І навпаки, в умовах країн, які розвиваються, досить часто більш важливим є досягнення збалансованого розвитку обох форм цього активу, у тому числі й шляхом забезпечення національною освітньою системою міждисциплінарної підготовки, що значно розширюватиме можливості громадян у сфері соціально-трудових відносин.

Список використаної літератури:

1. Людський капітал в економічній системі соціально орієнтованої держави : кол. монографія / за заг. ред. к.е.н., доц. *Д.П. Мельничука*. — Житомир : ЖДТУ, 2013. — С. 3–68.
2. *Скоблякова И.В.* Воспроизводство индивидуального и общественного человеческого капитала в постиндустриальной экономике : автореф. дис. ... докт. экон. наук / *И.В. Скоблякова*. — Орел : Орловский государственный технический университет, 2008.
3. *Швецъ І.Б.* Оцінка нагромадження людського капіталу на промислових підприємствах / *І.Б. Швецъ, С.В. Позднякова*. — Донецьк : ДонНТУ–Норд-Пресс, 2011. — 172 с.
4. Людський капітал регіонів України в контексті інноваційного розвитку : монографія / *В.П. Антонюк, О.І. Амоша, Л.Г. Мельцер та ін.* — Донецьк : НАН України, Ін-т економіки пром-сті, 2011. — 308 с.
5. *Капелюшников Р.И.* Записка об отечественном человеческом капитале / *Р.И. Капелюшников*. — М. : Изд. дом ГУ ВШЭ, 2008. — 56 с. — (Препринт / WP3/2008/1).
6. *Дмитрук С.М.* Вплив корпоративної культури на формування та використання людського капіталу / *С.М. Дмитрук* // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Управление человеческими ресурсами: государство, регион, предприятие : сб. науч. тр. : в 3 т. / редкол. : *А.И. Амоша* (отв. ред.) и др. — Донецк, 2006. — Т. 2. — С. 252–259.
7. *Пугачев В.П.* Руководство персоналом организации : учебник / *В.П. Пугачев*. — М. : Аспект Пресс, 2000. — 279 с. — (Серия : «Управление персоналом»).
8. *Лукашевич В.М.* Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посібник / *В.М. Лукашевич*. — Львів : Новий Світ–2000, 2010. — 424 с.
9. *Грішнова О.А.* Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / *О.А. Грішнова*. — К. : Знання, 2001. — 254 с.
10. *Кошулько О.* Ефективність інвестицій у людський капітал на вітчизняних підприємствах / *О.Кошулько, І.Гуриненко* // Україна: аспекти праці. — 2009. — № 5. — С. 30–33.
11. *Одегов Ю.Г.* Экономика труда : учебник : в 2 т. / *Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, Л.С. Бабынина*. — М. : Альфа-прес, 2007. — Т. 1. — 760 с.
12. *Аржакова Н.В.* Механизмы объединения творческого и производственного человеческого капитала / *Н.В. Аржакова, В.В. Цыганов* // Проблема человеческого капитала: теория и

современная практика : материалы Вторых Друкеровских чтений — М. : Доброе слово, 2007. – С. 131–138.

МЕЛЬНИЧУК Дмитро Петрович – кандидат економічних наук, доцент, докторант Інституту демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАНУ.

Наукові інтереси:

- демографія, економіка праці;
- соціальна економіка і політика;
- кадровий аудит.

Стаття надійшла до редакції 25.04.2013

Мельничук Д.П. Форми людського капіталу: властивості та роль у забезпеченні сталого економічного розвитку

Мельничук Д.П. Формы человеческого капитала: свойства и роль в обеспечении устойчивого экономического развития

Melnichuk D.P. Forms of human capital: properties and role in achieving sustainable economic development

УДК 65.240

Формы человеческого капитала: свойства и роль в обеспечении устойчивого экономического развития / Д.П. Мельничук

В статье проанализированы свойства человеческого капитала, которые отличают данный экономический феномен от трудового потенциала, рабочей силы, человеческого фактора. Изложено авторскую позицию относительно методологических связей, которые существуют между соответствующими экономическими категориями. Определены формы человеческого капитала и охарактеризовано их влияние на перспективы социально-экономического развития Украины.

Ключевые слова: человеческий капитал, трудовой потенциал, рабочая сила, формы человеческого капитала, экономическое развитие.

УДК 65.240

Forms of human capital: properties and role in achieving sustainable economic development / D.P. Melnichuk

The properties of human capital, which distinguish this economic phenomenon of labor potential, labor, human factor, are analyzed. The author's position on methodological links that exist between the relevant economic categories is examined. The forms of human capital and their effect on prospects for socio-economic development of Ukraine are identified.

Keywords: human capital, labor potential, labor, forms of human capital, economic development.