
ПРОБЛЕМЫ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ТЕОРИИ

УДК [005.336.4+331.522.4+37]:330.1

Н. Н. ПРИТУЛЯК,
кандидат экономических наук,
доцент кафедры корпоративных финансов и контроллинга
ГВУЗ “Киевский национальный экономический университет им. Вадима Гетьмана”

ИДЕНТИФИКАЦИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ НАУКЕ

Исследована экономическая сущность человеческого капитала. Определены источники инвестирования в его формирование и рост. Осуществлена сравнительная характеристика человеческого и физического капиталов. Уточнена терминология, используемая в теории человеческого капитала.

Ключевые слова: человеческий капитал, образование, здоровье, профессиональный опыт, инвестирование в человеческий капитал, рабочая сила, интеллектуальные ресурсы, интеллектуальный потенциал.

N. N. PRITULYAK,
Cand. of Econ. Sci.,
Assoc. Professor of the Chair of Corporative Finances and Controlling,
V. Het'man Kiev 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.

Если в начале прошлого века большинство конкурентных преимуществ было обусловлено доступом к ограниченным природным ресурсам, то уже в конце XX в. компании-лидеры стали демонстрировать возможности побеждать за счет технологических, управленческих и финансовых инноваций, генерируемых творческими способностями человека. В связи с этим существенно изменилась роль персонала, трансформировавшегося из пассивного ресурса в активного носителя человеческого капитала, ведь с развитием новых технологических систем сформировался новый тип субъекта труда. Человек перестал исполнять роль простого дополнения к машинным системам. Теперь работнику (его труду) принадлежит центральное место в экономической деятельности не только как приоритетному фактору производства, но и как генератору, создателю всех других средств оснащения его трудовой деятельности — материально-технических, научно-исследовательских, организационно-управленческих.

Причуляк Наталья Николаевна (Pritulyak Natal'ya Nikolaevna) — e-mail: fin_an@ukr.net.

Вот почему во II половине XX в. рост роли человека в воспроизводственных процессах актуализировал исследование проблемы формирования и эффективного использования интеллектуальных ресурсов и обусловил появление ряда научных работ, посвященных данной тематике.

Однако, несмотря на популяризацию теории человеческого капитала, а также ее новизну и неразработанность в современной научной мысли, до сих пор существуют неоднозначность и противоречивость подходов к формулировке определения, обоснованию сущности и структуры человеческого капитала. Вместе с тем все современные концепции экономического развития соглашаются, что качество интеллектуальных ресурсов и степень их вовлечения в общественное производство непосредственно влияют на темпы экономического развития и уровень национального богатства.

Эффективное управление человеческим капиталом дает реальную возможность существенно повышать управляемость, безопасность, конкурентоспособность, рыночную стоимость и доходность бизнеса, а также открывает новые перспективы для его динамичного роста и развития. Учитывая это, проблемы управления процессами формирования и использования интеллектуальных ресурсов достаточно активно обсуждаются в научной и научно-практической литературе.

Значительный вклад в развитие вопроса, связанного с уточнением содержания человеческого капитала и выделением его структурных элементов, сделан зарубежными учеными и практиками, в частности, такими как Т. Стюарт, Э. Брукинг, Г. Беккер, Т. Шульц, И. Фишер, П. Самуэльсон, Т. Фортъюн, Л. Эдвинссон, М. Мэлоун, П. Салливан, Л. Прусак, И. Руус, И. Хирояки, С. Алберт, К. Бредли и другие. В России исследованием данных проблем занимались Л. Абалкин, С. Дятлов, М. Критский, С. Климов, В. Ефремов, Т. Орлова, Б. Мильнер, Л. Лукичева, А. Гапоненко, Б. Леонтьев, В. Иноземцев, Л. Шаховская.

В отечественной экономической литературе теории человеческого капитала стали уделять большое значение только на протяжении последних двух десятилетий. Среди экономистов, занятых исследованием отдельных вопросов формирования и развития человеческого капитала, необходимо назвать В. Антонюк, Д. Богиню, В. Близнаку, В. Гейца, А. Гальчинского, Н. Голикову, О. Головинова, О. Гришнову, М. Долишнего, Б. Данилишина, С. Клименко, В. Куценко, И. Лукинова, Э. Либанову, Г. Назарову, К. Павлюка, О. Стефанишину, Л. Федулову, А. Чухно, О. Шевчука.

Однако продолжает оставаться дискуссионным целый ряд теоретических представлений о сущности, составе и качестве человеческого капитала, о способах его формирования и развития. Дальнейшего изучения требуют вопросы, касающиеся методики оценки стоимости данного феномена, источников и форм его воспроизводства, особенностей и целесообразности процесса инвестирования в человеческий капитал, а также определения эффективности таких капиталовложений и т. п.

Учитывая это, **целью** данной статьи является проведение на основе учета всех компонентов, характеризующих человека труда, теоретического исследования содержания творческих производительных сил, которые в экономике рыночного типа реализуются в форме человеческого капитала.

Современный этап развития мировой экономики отличается усилением конкуренции и ростом влияния научно-технической деятельности на темпы экономического развития. Это объясняется особой ролью, которую играют инновации

в обеспечении конкурентных преимуществ. Благодаря их коммерциализации растут доходы от продажи высококачественной продукции, происходит экономия расходов от использования ресурсосберегающих технологий, повышается безопасность производственного процесса: снижается вероятность аварийных остановок, выбросов вредных веществ в окружающую среду, падает уровень угроз жизни и здоровью человека.

Однако в условиях ускоренных темпов НТП, когда все чаще возникает необходимость замены и обновления средств производства, совершенствования конечной продукции, настоящую ценность для компании представляют не нововведения как таковые, а люди, которые осуществляют научные разработки, внедряют их в производство, адаптируют к разным сферам деятельности, обеспечивают переход к современным, более прогрессивным системам, к технике нового поколения и т. п. Речь идет о работниках компании, их интеллектуальном потенциале, который проявляет себя как генератор научно-технического прогресса и превращается в доминирующий фактор, определяющий успехи в деятельности фирм.

Принимая во внимание то, что в инновационном процессе решающую роль играют интеллект, творческие способности человека, его умение находить нетрадиционные решения сложных проблем, в последние десятилетия ведущие компании мира во всех сферах бизнеса основную ставку делают на *человеческий капитал*, справедливо считая его краеугольным камнем конкурентоспособности, экономического роста и эффективности. В связи с этим теория человеческого капитала в XXI в. выступает одним из перспективных направлений развития экономической науки, хотя проблемы расширенного воспроизводства рабочей силы задолго до этого начали привлекать внимание экономистов-теоретиков.

Так, еще А. Смит рассматривал затраты на образование и обучение человека как капиталовложения в его способность зарабатывать в будущем. Он писал, что человека, потратившего на освоивание какой-либо из профессий огромные силы и продолжительное время, можно сравнить с такой же дорогой машиной. Этот труд “возместит ему... все расходы, затраченные на обучение, с обычной по меньшей мере прибылью на капитал...” [1, с. 179]. Исследуя капиталистические производственные отношения, в центре которых – рабочая сила, К. Маркс рассматривал способность человека к труду как источник получения прибавочной стоимости. Он отмечал, что развитие физических, умственных и творческих сил человека – “настоящее богатство”, “главная производственная сила общества” [2, с. 182–183].

Сама по себе категория “человеческий капитал” формировалась в результате длительного исторического развития общественных отношений по поводу использования человеческих способностей и накопления определенных общечеловеческих и научных ценностей. Однако теория человеческого капитала как самостоятельное течение в мировой экономической мысли появилась только в конце 1950-х – начале 1960-х годов, что было обусловлено изменениями в социальной и экономической жизни общества, вызванными научно-техническим прогрессом. В этот период возникла неотложная потребность в высококвалифицированных работниках, что привело к переосмыслению значения образования, профессиональной компетентности, необходимости сложного труда. Повышение роли науки, информации и других современных факторов экономического развития вызвало необходимость расширения традиционно узкого понятия капитала. Исходным стало положение о том, что все элементы общественного богатства, которые накапливаются и используются в производстве и приносят доход, следует рассматривать как капитал.

Основателями теории человеческого капитала считаются известные американские экономисты *, лауреаты Нобелевской премии по экономике Т. Шульц [3; 4] и Г. Беккер [5; 6]. Они сделали весомый вклад в исследование человеческого капитала и обосновали с микроэкономических позиций положение о расходах на получение знаний, навыков, умений (через образование, внутрикорпоративную учебу и др.), что со временем должно принести ощутимую прибыль как самому работнику, так и его работодателю.

По Г. Беккеру, "человеческий капитал" – это совокупность приобретенных знаний, навыков и мотиваций, целесообразное использование которых ведет к воспроизводству и кумулятивному накоплению доходов и превращает человеческие способности в особую форму капитала [6]. Подобной позиции придерживался и У. Боуэн, который отмечал: "Он (человеческий капитал – *П.Н.Н.*) является формой капитала, поскольку представляет собой источник будущих заработков, или будущих удовольствий, или того и другого вместе. Он человеческий, поскольку является составляющей частью человека" [7]. Таким образом, производительные качества и характеристики работника были признаны особой формой капитала на том основании, что их развитие требует значительных затрат времени и материальных ресурсов и что они, подобно физическому капиталу, обеспечивают своему владельцу более высокий доход: "В последние десятилетия идея, что капитал состоит из одних физических активов, была подорвана. На ее месте постепенно укрепился всеобъемлющий взгляд, согласно которому капиталом является любой актив – физический или человеческий, такой, что имеет способность генерировать поток будущих доходов" [8].

Потребовалось всего несколько десятилетий, чтобы эта концепция окрепла, оформилась и заняла главное место в структуре экономических, социальных, философских и других исследований. За короткое время появилось огромное количество публикаций современных иностранных и отечественных ученых, посвященных изучению жизнедеятельности человека как носителя субъективированных знаний, важнейшего фактора производства, который своим трудом определяет основные направления развития общества и экономики.

Ввиду того, что категория "человеческий капитал" представляет собой чрезвычайно сложное и многогранное понятие, сегодня экономическая литература содержит широкое многообразие его определений, обусловленных разными авторскими подходами к анализу данного феномена. Однако, принимая во внимание то, что научные разработки базируются на концептуальных положениях первых исследователей, в основу большинства трактовок человеческого капитала положено классическое представление о его сущности.

Так, под *человеческим капиталом* обычно понимают совокупность накопленных людьми знаний, практических навыков, творческих и умственных способностей, а также других производительных свойств, которые целенаправленно используются в той или иной сфере экономической деятельности, способствуют росту производительности труда и возможности получать доход их носителем [9, с. 27].

Следовательно, большинство ученых анализируют человеческий капитал как экономическую категорию, поскольку это понятие характеризует социально-

* В 1960 г. в "Journal of Political Economy" была опубликована статья Т. Шульца "Образование как источник формирования капитала", а в 1961 г. – "Инвестиции в человеческий капитал". Г. Беккер в 1964 г. издал фундаментальный классический труд "Человеческий капитал: теоретический и эмпирический анализ".

экономические отношения в процессе управления производительными способностями работника. Однако сам запас профессиональных и личностных качеств человека не является человеческим капиталом, поскольку не отображает систему экономических отношений. Совокупность знаний, умений, навыков, которыми владеет человек, только тогда превращается в капитал, когда начинает использоваться в производственном процессе с целью получения дохода [10].

Таким образом, самая главная характеристика человеческого капитала — это его способность создавать прибавочный продукт *. Как только он оказывается исключенным из процесса производства или используется нерационально, экстенсивно, то перестает быть фактором производства.

Способность приносить доход ставит человеческий капитал на одну ступень с другими формами капитала, функционирующими в общественном производстве. Он, как и другие виды капитала, характеризуется всей совокупностью структурообразующих признаков: способностью к самовозрастанию, инвестиционной природой, участием в отношениях рыночного обмена.

По мнению профессора А.Л. Гапоненко, чтобы глубже разобраться в сущности человеческого капитала, его целесообразно сравнить с физическим капиталом [12, с. 92]. Как справедливо отмечает ученый, названные виды капиталов возникают как результат вложения ресурсов. Оба капитала приносят доход, кроме того, они морально устаревают (причем человеческий капитал даже больше **) и требуют “ремонта”, то есть расходов на свою поддержку. В то же время между указанными видами капиталов наблюдаются и отличия.

Так, человеческий капитал имеет нематериальную природу. Поскольку к знаниям или творческим способностям человека невозможно прикоснуться, их часто называют “невидимым активом”. Кроме того, не существует и вещественных измерителей творческого потенциала компании, величины ее интеллектуальных ресурсов (по аналогии с другими их видами, необходимыми для производства любого продукта). К тому же сложно найти надежные способы определения объема коллективных знаний сотрудников, уровня их опыта и интуиции, стоимости интеллектуальной собственности, усвоенной работниками информации [14, с. 110–111].

Физический капитал — это результат определенных действий в прошлом. И хотя человеческий капитал — тоже результат прошлых инвестиций, все же он больше ориентирован на будущее. Базой для оценки физического капитала служат сделанные расходы, а человеческого капитала — стоимость, проявляющаяся в текущий момент на основе определения эффекта от его будущего использования.

К специфическим свойствам, присущим человеческому капиталу, можно отнести и то, что его невозможно отделить от конкретного человека и передать другому владельцу. Он может обесцениваться, истощаться (деградировать) в связи с физическим “износом” человека или вследствие морального устаревания знаний и навыков. У человеческого капитала, по сравнению с физическим, значительно более длительный срок окупаемости. Период получения общего и специального образования составляет как минимум 10–15 лет; лишь потом вложения в челове-

* В условиях товарного производства, особенно рыночной экономики, необходимый и прибавочный продукты приобретают стоимостную форму, выступают, соответственно, в виде стоимости рабочей силы и прибавочной стоимости [11, с. 244].

** В настоящее время использование высоких технологий требует обновления знаний большинства специалистов один раз в 5–7 лет [13, с. 43].

ческий капитал начинают приносить отдачу*, которая растет с приобретением производственного опыта [15, с. 314–315].

По Г. Беккеру, ядро теории человеческого капитала состоит в инвестиционном определении расходов, связанных с качественным использованием человеческого потенциала (развитием человеческих способностей), а также в характеристике этих капиталовложений в экономическое развитие.

Инвестициями в человеческий капитал могут быть: повышение образования, накопление профессионального опыта, улучшение здоровья, овладение массивами информации. Однако наиболее важными являются капиталовложения, формирующие и увеличивающие человеческий капитал. К их числу относят инвестиции в образование и здоровье.

Так, общее и специальное образование улучшают качество, повышают уровень и запас знаний человека и, как следствие, увеличивают объем и качество человеческого капитала. Вложения в высшее образование способствуют формированию высококвалифицированных специалистов, труд которых больше всего влияет на темпы экономического роста.

Инвестиции, связанные со здравоохранением, являются наиболее важными, поскольку: а) здравоохранение, снижение заболеваемости и смертности продлевают жизнь человека и, соответственно, время функционирования человеческого капитала; б) здоровье людей как носителей определенной генетической информации обуславливает качество человеческого капитала последующих поколений; в) состояние физического и психологического здоровья человека определяет возможности получения образования и профессиональной подготовки, то есть эффективность всех других видов инвестиций в человеческий капитал [16, с. 14].

В зависимости от объема и регулярности инвестиций в развитие человеческого капитала растет отдача от этого фактора производства, что проявляется как на индивидуальном, так и на общественном уровнях. Для носителя рабочей силы высокое качество человеческого капитала находит выражение в более высоких показателях индивидуальных доходов (с теми поправками, которые вносит в процесс распределения доходов рынок труда). На уровне общественного воспроизводства качество человеческого капитала проявляется в эффективности производства и темпах экономического роста (при условии полноценного использования всех других факторов производства и их соответствия современным технико-технологическим требованиям).

Инвестиции в человеческий капитал дают национальной экономике наибольший доход и обеспечивают ее рост, что делает их самыми выгодными формами вложения капитала. Последние определяют восприимчивость общества к новым знаниям и технологиям, активизируют научно-техническую деятельность, создают мотивацию развития. Именно такие обстоятельства обнаруживают необоснованность мнения о том, что инвестиции в человека — это потребительские расходы, и доказывают их производительную силу [18, с. 15].

В связи с динамичным характером человеческого капитала в состав источников его формирования (под воздействием тех или иных обстоятельств) постоянно добавляются новые виды вложений. Так, в условиях быстрого технологическо-

* При квалифицированном менеджменте максимальная сумма прибыли от инвестиций в человеческий капитал почти втрое превышает финансовый результат от инвестиций в технику. Исследование зависимости производительности труда от образования показало, что при 10-процентном повышении уровня образования производительность растет на 8,6%, а при таком же увеличении акционерного капитала — лишь на 3–5% [14, с. 114].

го развития, обусловившего интеллектуальную насыщенность производственного процесса на всех уровнях, к инвестициям в формирование человеческого капитала начали относить расходы на фундаментальные и научно-исследовательские разработки [16, с. 15]. Это определено тем, что в процессе развития науки не только создаются условия для качественного прорыва относительно новых открытий и их практического применения, но и повышается качественный уровень работников, способных в будущем генерировать уникальные инновационные идеи *.

Растущая роль науки и образования во всех сферах производства повышает значение интеллектуальной деятельности, которая в условиях экономики, базирующейся на стремительном развитии научно-технического прогресса, усилении процессов глобализации и формировании экономики знаний, приобретает доминирующее значение. Она проявляется в запасе и объеме знаний, творческих (креативных) способностях персонала, его опыте в решении инновационных задач, культуре и мотивациях умственного труда. Результатами такой деятельности являются объекты интеллектуальной собственности и авторские права, формирующие интеллектуальные ресурсы компании, которые используются для обеспечения и поддержки ее конкурентных преимуществ [19, с. 105].

По мере того, как изменяются место и роль человека в процессе производства, а также увеличиваются объемы капиталовложений в его развитие **, в научных исследованиях по данной тематике происходит заметная эволюционная трансформация понятийных категорий. Теперь вместе с “рабочей силой”, “трудовыми ресурсами” все шире применяется целый ряд родственных им терминов, таких как “интеллектуальные ресурсы”, “интеллектуальный потенциал” и др. С одной стороны, такая ситуация – это закономерный результат определенных исторических и логических изменений в социально-экономических отношениях по поводу формирования и воспроизводства производительных способностей человека. С другой – отсутствие в отдельных исследованиях убедительных аргументов в пользу корректности применения отдельных дефиниций приводит к путанице в категориальном аппарате и, следовательно, говорит о необходимости уточнения тематической терминологии.

Обзор огромного количества публикаций указывает на необходимость проведения исследования по поводу соотношения понятий “рабочая сила” и “человеческий капитал”. Им предоставляют абсолютную самостоятельность или рассматривают их как тождественные и идентичные понятия.

Не вызывает сомнения тот факт, что разная терминология – не простая игра слов, а каждое из понятий несет определенную смысловую нагрузку. Дело в другом – в том, насколько значимыми являются отличия, в какой мере они касаются их сути или, возможно, вызваны лишь теми нюансами, из-за которых отдельные стороны многогранного объекта исследования не совпадают между собой. Как справедливо отмечает А. Котляр, “когда речь идет о “семействе” понятий, характе-

* По этому поводу лауреат Нобелевской премии 1971 г. С. Кузнец справедливо отмечал, что существует определенное пороговое значение накопленного человеческого капитала, без достижения которого переход к следующему технологическому укладу невозможен [17, с. 3].

** Убедительные данные относительно объемов инвестиций, которые осуществлялись за последние столетия, приводятся у В. Щетинина [20, с. 43]. Так, если в XVII–XVIII вв. в общей массе капитала удельный вес человеческого капитала не превышал 10%, то в начале 1913 г. он уже составлял почти 33%. Во II половине XX в. (и особенно за последние 2 его десятилетия) в странах Запада доля накопленных инвестиций в человеческий капитал в совокупном фонде капитализированных расходов на их развитие выросла: в 1973 г. – до 56–57%, в 1997–1998 гг. – до 67–69% (в США – до 74–76%).

ризующих одну, достаточно узкую отрасль, основным условием правильного решения следует признать обоснованное размежевание исходной и производной категорий. При этом имеется в виду, что исходная категория – это основополагающая, центральная категория во всем "семействе" взаимосвязанных категорий" [21, с. 44]. Такой анализ по отношению к "рабочей силе" и "человеческому капиталу" мы попробуем применить в дальнейшем.

Исходя из понятной многим марксистской экономической теории, "рабочая сила" представляет собой совокупность физических и духовных способностей, которые человек использует в процессе производства [22, с. 242]. "Рабочая сила" выступает как товар, который принадлежит наемному работнику, или как социально-экономическая форма реализации способностей человека к труду в рамках процесса производства.

И это обстоятельство характерно для обеих категорий. Объектом для них служит человек как производительная сила общества и субъект производственных отношений, который благодаря своему живому труду создает стоимость большую, чем авансированный в нее капитал, названную К. Марксом прибавочной стоимостью.

"Человеческий капитал", как и рабочая сила, содержит ту же совокупность физических и духовных способностей человека к труду, объединенных в особые группы капитализации – знание, профессиональное мастерство, мотивацию. Отличие заключается в том, что категория "человеческий капитал" позволяет сосредоточить внимание на необходимости инвестирования, например, в образование, здоровье, профессиональный опыт работника, чтобы получить от него наибольшую отдачу. "Рабочая сила" не отображает аспект капиталовложений в развитие способностей человека к труду. Так, К. Маркс считал рабочую силу простой, а расходы на ее обучение – "слишком мизерными" [13, с. 183].

С тех пор в процессе развития общества произошли глубокие качественные изменения в положении человека и его отношениях с собственником капитала, что и обусловило появление новой категории – "человеческий капитал". Если раньше результаты производственной деятельности определялись тем, насколько эффективно средства производства "потребляли" рабочую силу, то теперь они все больше зависят от того, как их использует работник, насколько он заинтересован в эффективном производстве. Кроме того, произошли радикальные изменения в структуре персонала: резко уменьшилась доля работников, занятых физическим трудом, взамен существенно вырос удельный вес работоспособного населения, задействованного в интеллектуальной, творческой и духовной деятельности. По сравнению с условиями XIX в. существенно снизилась степень отчуждения производителя от средств и результатов производства, а распределение новой стоимости стало для него более благоприятным.

Таким образом, благодаря указанным изменениям в отношениях между наемным работником и собственником капитала, который теперь рассматривает человека не только как источник дохода, но и как объект инвестирования, состоялось расширение содержания "рабочей силы", что в совокупности с приобретенными ею новыми характеристиками и признаками обусловило появление новой категории – "человеческий капитал". Указанное свидетельствует, что хотя он является производным от "рабочей силы", однако имеет право на существование как самостоятельная категория, поскольку отображает особую характеристику человека как производительной силы общества – его способность выступать не только в роли самовоспроизводящегося переменного капитала, но и самовозрастающей стоимости, накапливающейся в результате капиталовложений.

Однако “рабочая сила” – не единственный термин, рассматриваемый как синоним “человеческого капитала”. Сегодня все чаще вместе с последним применяют также понятие “интеллектуальные ресурсы”. “Ресурсы” в переводе с французского языка (*ressources*) – запасы. И поскольку, согласно наиболее распространенному в литературе определению, человеческий капитал также представляет собой “...определенный *запас* знаний, здоровья и способностей...”, это дает основание для отождествления этих понятий. Поэтому в ходе дальнейшего исследования выясним, насколько правомерна их подмена.

Как отмечалось ранее, базовой составляющей человеческого капитала служит знание, а его носителем – специально подобранный и подготовленный персонал компании. Личностные (внутренние или не проявленные) знания (“знания в голове сотрудника компании”) – это достижения индивидуума, его профессиональные знания, навыки, способности и умения. До тех пор, пока эти знания не будут обнародованы, изложены, продемонстрированы или переданы, они являются собственностью отдельного человека, и их невозможно от него отделить и передать другому владельцу. Такие знания формируют *интеллектуальный потенциал* компании, который, по словарному толкованию, как раз и включает в свой состав все возможности, имеющиеся силы или средства, которые могут быть использованы в производственном процессе.

Вместе с тем личностные знания каждого из работников – основной, хоть и не единственный источник формирования корпоративных знаний, которые существуют в “явном” виде и могут быть представлены в отчетах, инструкциях, проектах. Корпоративные знания, в отличие от личностных, формализованы, систематизированы, описаны и принадлежат компании. Они могут быть получены как в результате интеллектуальной деятельности работников компании, так и приобретены из внешних источников. Такая совокупность знаний формирует *человеческий капитал* *.

Поскольку, согласно определениям, приведенным в энциклопедических словарях, понятие “ресурсы” объединяет все, что способствует деятельности, – запасы, возможности, резервы и др., то правомерно считать, что *интеллектуальные ресурсы* сочетают в себе как проявленные, так и не проявленные знания, то есть состоят из человеческого капитала и интеллектуального потенциала. Иначе говоря – это ресурсы долговременного использования, результат взаимодействия знаний, умений, накопленного опыта персонала, научно-технической деятельности и организационно-методических решений. Они формируют потенциальные возможности предприятия и выступают в качестве источника создания устойчивых конкурентных преимуществ. Последние обуславливаются именно отличиями компаний в их обеспечении разнообразными ресурсами, которые не всегда могут быть доступными или скопированными, но должны быть ценными, редкими, сложными для имитации и незаменимыми [23].

Выводы

В завершение следует сказать, что в настоящее время цивилизационный прогресс определяется интеллектуально-образовательным потенциалом человека. Поэтому устойчивое, сбалансированное и социально ориентированное развитие общества требует оперативного и системного привлечения в хозяйственный оборот

* Однако, как справедливо отмечает С.М. Климов, “человеческий капитал в современной, интеллектуализированной экономике является неоднородным. И кроме интеллектуальных ресурсов включает биофизические и социальные ресурсы личности” [18, с. 106–107].

не столько минерально-сырьевых, сколько человеческих ресурсов. Вследствие повышения интеллектуализации производства глобальное соперничество из финансово-промышленной и военно-технической отраслей переходит в сферы образования, науки, культуры и воспитания. Теперь знание, компетентность, профессионализм работников играют исключительную роль в активизации инновационной деятельности, повышении конкурентоспособности, рыночной стоимости и доходности бизнеса и, как следствие, в определении новых перспектив для динамичного роста и экономического развития страны. В связи с этим человеческий капитал и интеллектуальные ресурсы, являющиеся основой общественного развития любого государства, представляют наибольший интерес для исследования.

В то же время, когда весь прогрессивный мир активно использует интеллектуальные ресурсы и новые знания в формировании своих конкурентных преимуществ, для Украины, декларирующей инновационный путь развития и вместе с тем продолжающей зависеть от интеллектуальной продукции других стран, они остаются наименее исследованными и ограниченно используемыми возможностями улучшения социально-экономической и общественно-политической ситуации в государстве.

Именно поэтому появилась актуальная теоретическая потребность в более глубоком познании сущности основных категорий теории человеческого капитала, поскольку любая неточность или односторонность в определении их содержания и структуры способна, как справедливо отмечал академик А.А. Чухно, привести к просчетам в практическом решении вопросов, связанных с формированием, приращением, использованием этого уникального капитала, а из-за этого и к невозможности реализации любых программ по модернизации и национальному развитию.

Список использованной литературы

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., Кانیщенко 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. Швець 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 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : 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]. Donets'k, 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, Vyshcha 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 intelektual'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 Nagromadzhennya Lyuds'kogo Kapitalu na Promyslovykh Pidpryemstvakh* [Estimate of the Accumulation of the Human Capital on Industrial Enterprises]. Donets'k, 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 intelektual'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].

Статья поступила в редакцию 16 апреля 2014 г.
