

## ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ПІДПРИЄМСТВА У ГЛОБАЛЬНОМУ ПРОСТОРИ ЕКОНОМІКИ ЗНАНЬ

*В. В. Прохорова, д. е. н., професор, Українська інженерно-педагогічна академія, vkprohkorova@gmail.com, orcid.org/0000-0003-2552-2131,*

*О. Б. Мних, д. е. н., професор, НУ «Львівська політехніка», mnykholga1@ukr.net, orcid.org/0000-0003-0219-0533,*

*І. Ю. Гузенко, к. е. н., НТУ «Дніпровська політехніка», iguzenko1@gmail.com, orcid.org/0000-0003-1693-6260*

**Методологія дослідження.** У ході дослідження було застосовано діалектичний підхід – для визначення основних характеристик та факторів сучасного соціально-економічного розвитку; методи історичного і логічного – при розгляді еволюції економічної думки щодо дослідження людського капіталу; абстрагування – при встановленні сутності поняття «людський капітал»; наукового узагальнення – при виокремленні змін якісних та кількісних характеристик людського капіталу в різних країнах світу.

**Результати.** Визначено кількісно-якісні зміни у процесі функціонування людського капіталу залежно від темпів руйнування старих моделей економічного розвитку, освоєння нових знань у різних сферах життєдіяльності суспільства та ефективності їхньої трансформації у стратегічні активи господарюючих структур на рівні макро- і мікроекономіки. Доведена актуальність дослідження проблеми людського капіталу та його примноження в умовах глобальної конкуренції за технологічне лідерство і посилення процесів еміграції талантів, особливо з країн, що розвиваються. На основі узагальнення закордонного і вітчизняного досвіду дано характеристику змін щодо умов функціонування і напрямків подальшого розвитку людського капіталу, коли формується цифрова економіка і впроваджуються нові технології, що змінюють функціонал ринкових структур, їх цільові установки, моделі і часові параметри контрактних відносин «роботодавець-працівник» у нестабільних умовах та форс-мажорних обставинах пандемії. Аргументовано тезу про недооцінку інтелекту нації, що погіршує умови відтворення людського капіталу та залучення необхідних інвестицій для розвитку ринку інтелектуальної праці.

**Новизна.** Обґрунтовано необхідність переходу до нової парадигми розвитку людського капіталу в динамічному середовищі економіки знань. Розкрито особливості цієї парадигми, яка враховує зростаючу роль індивідууму та політичного капіталу в процесах трансформації людських ресурсів у стратегічно важливу компоненту інтелектуального капіталу, відображає новий соціо-економічний простір формування й розвитку людського капіталу та людини-соціо з акцентуванням уваги на мобільності талантів у глобальному вимірі.

**Практична значущість.** Розкриття значення людського капіталу для конкретного підприємства, національної економіки і світового господарства дозволяє зосередити увагу на джерелах його інвестування та напрямах більш ефективного залучення у процес створення добробуту к на рівні окремого суб'єкта, так і суспільства в цілому.

**Ключові слова:** людський капітал, людський капітал підприємства, соціальний капітал, інтелектуальний капітал, інновація, економічна стратегія, трансформація, економіка знань, міграція талантів.

**Постановка проблеми.** Інформаційно-мережева епоха прискореного розвитку цифрових технологій вимагає гідної відпо-

віді на глобальні виклики ХХІ ст., які б забезпечили умови для формування людського капіталу та його відтворення в економіці

знань. Глобалізація бізнесу і жорстка конкуренція за людські ресурси видозмінюють економічний і політичний простір, виводячи у лідери технологічного розвитку найбільш багаті країни світу і залишаючи далеко позаду ті, які розвиваються. Одночасно в людській цивілізації розширюється сфера використання фінансових та інформаційних технологій, освоєння яких вимагає здобування нових знань у сфері економіки, ризик-менеджменту, контролю, безпеки життєдіяльності, ІКТ. Зростаюча роль політичного капіталу, інтелектуального капіталу індивідууму, міграція талантів і форс-мажорні обставини в умовах пандемії у всій своїй сукупності і взаємодії підвищують невизначеність майбутнього економічного розвитку, яке прямо чи опосередковано пов'язане із трансформацією знань у капітал і важелями управління людським капіталом на різних етапах трансформаційних процесів та зародження нового тренду – управління людьми в інформаційному суспільстві. Під тиском конкуренції провідні компанії світу прагнуть залучити найбільш кваліфікованих спеціалістів і суттєво посилюють вартість специфічного людського капіталу. А це стає вагомим фактором збільшення розриву між попитом і пропозицією на ринку праці, призводить до зростання вимог до інтелектуальних здібностей молодих спеціалістів і працівників, посилює динаміку міжнародного індексу людського капіталу. Саме тому стає важливим розуміння факторів зміни якісних і кількісних характеристик людського капіталу, основних тенденцій його використання в економіці знань.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Перехід до економіки знань, як зауважує академік НАН України В. М. Геєць, супроводжується соціальною трансформацією, що пов'язана з процесами руйнування старих моделей економічного розвитку і суспільного мислення, підвищенням інтелектуального рівня суспільства, коли змінюватиметься і культура виробництва, і культура споживання [1]. Як підкреслює М. Кастельс у соціальному світі простір визначається через швидкість комунікацій, адже сучасне суспільство побудоване навколо потоків капіталу, інформації, технологій та організаційної взаємодії: простір місця пе-

ретворюється у простір потоків, що протікають з різною швидкістю. Замість управління речами постала складна проблема управління потоками і людьми – з різними інтелектуальними та комунікаційними здібностями, щоб задіяти нові енергетичні інформаційні джерела щодо: прийняття рішень; вибору векторів забезпечення соціального прогресу, напрямів розвитку людського капіталу і покращення якості економічного зростання [2].

У роботах американського вченого Г. Беккера розглядається віддача від вкладення в освіту як співвідношення між доходами та витратами: за результатами його аналізу норма річного прибутку для США знаходиться на рівні 12–14 % [3]. Зважаючи на те, що в міру нагромадження людського капіталу зменшуються граничні вигоди і збільшуються граничні витрати (через вичерпуваність фізичних сил людини з віком), тому практично виникає потреба у його відтворенні та інвестиційному забезпеченні в просторово-часовому вимірі відповідно до потреб роботодавця в кваліфікованій праці, мотивації щодо зміцнення компетенцій, які були б адекватними для задоволення швидко змінюваних потреб ринку. Відповідно, практика ставить перед вченими-економістами нові складні завдання щодо збагачення змістовної характеристики поняття «людський капітал» і покращення методології його дослідження. Проблемам розвитку людського капіталу присвячені роботи і українських вчених, зокрема, В. П. Антонюк [4], О. А. Грیشнової [5], С. Г. Климко [6], Д. П. Мельничук [7], М. І. Хромова [8] та інших, які досліджують цю категорію з точки зору здійснення інвестицій та значення для соціально-економічного розвитку суспільства. Однак при цьому на теренах вітчизняної економічної думки не надто багато уваги приділяється людському капіталу підприємства незважаючи на той факт, що саме ця форма капіталу багато в чому визначає конкурентоспроможність економіки, яка в сучасних умовах стрімко перетворюється на простір функціонування глобальних ТНК. Так, сьогодні понад 65% світової торгівлі припадає на приблизно 65 тис. глобально організованих ТНК, які мають близько 666 тис. зарубіжних філій. Отже, в сучасних

умовах надзвичайної важливості набувають питання розвитку людського капіталу підприємств.

**Формулювання мети статті.** Мета роботи полягає у розкритті сутності нової парадигми розвитку людського капіталу в динамічному середовищі економіки знань, що враховує зростаючу роль індивідууму та підприємства у процесах трансформації людських ресурсів у стратегічно важливу компоненту інтелектуального капіталу і відображає новий соціо-економічний простір формування й розвитку людського капіталу та людини-соціо з акцентуванням уваги на мобільності талантів у глобальному вимірі.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Термін «людський капітал» було запропоновано американським економістом Т. Шульцем у 1961 році, який розумів під ним особливу форму капіталу, яка об'єднує знання, здібності та психологічні особливості людини як джерела зростання її доходів і багатства. Дослідник стверджував, що в людський капітал, так само як в інші види капіталу, необхідно здійснювати інвестиції, що сприятиме підвищенню рівня продуктивності праці і, відповідно, збільшенню добробуту суспільства. Формування людського капіталу Т. Шульц вбачав у розвитку здібностей та знань, які надаються шкільною освітою, навчанням на робочому місці, зміцненням здоров'я і зростаючим запасом економічної інформації (Schulz, 1961). Пізніше Г.Беккер дав визначення даної категорії як запасу знань, навичок, мотивацій, інвестування в який здійснюється через освіту, охорону здоров'я, нагромадження професійного досвіду, пошук інформації та виробничу мобільність (Becker, 1962).

У подальшому теорія людського капіталу набула свого розвитку завдяки альтернативним теоріям таких відомих зарубіжних економістів, як Г. Боуен, І. Фішер, Л. Туроу, які, тим не менш, не дійшли одностайності у питаннях визначення змісту цього поняття. Так, С. Фішер вбачав у людському капіталі передусім природні здібності й талант людини, а тоді уже її освіту, психологічні особливості, суспільні й культурні якості (Fisher, Dornbush & Shmalenzi, 1993). У визначенні Г. Боуена він складається з набутих знань, навичок, мотивацій й енергії, які мо-

жуть використовуватися протягом певного часу з метою виробництва товарів та послуг (Bowen, 1978). Л. Туроу включав до людського капіталу окрім знань людини, таку характеристику, як повага до політичної і соціальної стабільності (Thurow, 1970). За альтернативного підходу саме природні здібності людини почали оцінюватися дуже високо. Дослідник П. Тобмен дійшов висновку, що на частку генетичного потенціалу людини припадає 45% розбіжностей у заробітках, а питома вага освіти складає тільки 6% (Taubman, 1978).

У новому тисячолітті істотно змінилися не лише умови людського існування, напрямки інвестування в людський капітал, але й розширюються горизонти наших знань. Ще двадцять років тому під егідою Національного наукового фонду США була висунута NBIC-ініціатива, у якій чітко виділяються два цільових фокуси-аттрактори: перший акцентує увагу на синергетичній взаємодії сфер наукових досліджень і розробок в нанометричному масштабі, що обіцяє у майбутньому ланцюгову реакцію різних технологічних інновацій, які, у своїй сукупності і взаємодії обіцяють глобальну трансформацію самого способу розвитку людської цивілізації в цілому, другий акцент стосується проблеми «поліпшення людини», «людської функціональності» або «розширення людини». Відповідно, у ході розвитку методів та інструментів досліджень людського капіталу понятійно-категорійний апарат еволюціонував в сучасну парадигму: увага вчених сфокусувалася на проблемах формування якісно нової робочої сили, а не на питаннях її використання, пошуку механізмів управління. Концептуальна палітра теорії людського капіталу почала містити у собі проблематику розбудови такої економіки, де фундаментом є забезпечення високої якості життя населення. Тому вона невіддільна від процесів забезпечення умов, які сприяють використанню знань в якості капіталу, функціонування ефективної системи підтримки здоров'я громадян та соціального захисту, що дозволить йому застосовувати професійні навички як на власну користь, так і на користь суспільства. О. Грішнова вважає, що людський капітал характеризується сукупністю

продуктивних здібностей, особистих рис і мотивацій індивідів, які сформувалися внаслідок інвестицій, що сприяє підвищенню продуктивності праці, зростанню доходів як свого власника, так і національного доходу країни [5, с. 16–17]. Н. Голікова розглядає людський капітал як вартість запасу здібностей, досвіду і знань, залученого до системи господарювання і капіталізованого на основі відносин найму, здатного приносити прибуток [9, с.3], тобто в соціо-економічному розрізі. Отже, як бачимо, з точки зору різних теоретико-методологічних підходів трактування поняття «людський капітал» є дещо різним і відображає, передусім, процеси, характерні для окремого індивідуума і національної економіки.

Погляд на людський капітал з точки зору не тільки індивідуума, але й підприємницьких структур, вперше започаткував Г. Беккер. Даючи загальне визначення даної категорії, дослідник зосередив свою увагу на існуванні різних форм прояву людського капіталу. Останні являли собою знання загального, спеціального та іншого характеру. Перші, означені як загальний людський капітал, відносяться до індивідуального рівня, формуються в результаті виховання й освіти та дозволяють отримати інвестору-особі більш високі доходи. Другі, визначені як спеціальний людський капітал, формуються і накопичуються в ході трудової діяльності на конкретному підприємстві, набуваючи форми виробничого досвіду та навичок роботи в певній організації. Інвестиції в таку форму капіталу здійснює як сам працівник, так і власник відповідного бізнесу. І, нарешті, інші знання формуються в результаті набуття вмінь працювати з інформацією, в тому числі й задля пошуку більш перспективного працевлаштування.

Саме спеціальний людський капітал виступає в сучасних умовах одним із найпотужніших факторів економічного зростання, оскільки компанії, що функціонують на світовому ринку, забезпечують суттєву частку ВВД країн свого базування. По суті, вони формують світовий ринок, переносючи значну частину виробництва за межі країни, створюючи велику кількість філій, інтегрованих в єдину мережу виробництва товарів і послуг. Стрімке зростання мережі філій

ТНК у світі засвідчують такі дані: якщо після другої світової війни ТНК створювали приблизно 100 іноземних філій за рік, то зараз майже в 1000 разів більше. У світі нараховується понад 800 тис. іноземних філій, якими володіють 63 тис. фінансових компаній. При цьому 270 тис. філій розміщені у розвинених країнах, 360 тис. – у країнах, що розвиваються, і 170 тис. – у країнах з перехідною економікою. Сьогодні ТНК контролюють орієнтовно 80 % світового технологічного потенціалу в приватному секторі, приблизно стільки ж – у торгівлі [10, с.189].

Це дає можливість ТНК використовувати ресурси і конкурентні переваги багатьох країн і, перш за все, залучати працівників, здатних продукувати нові знання та запроваджувати інновації. Ще у 2011 р. уряд Німеччини оголосив про свою стратегію забезпечення кваліфікованої робочої сили на основі: доступу до освіти для всіх, розвитку навичок (початкове та постійне навчання), політики активації та забезпечення зайнятості, узгодження роботи та сімейного життя, інтеграції та імміграції кваліфікованої робочої сили [11]. Частка працівників, які мали у 2018 р. строкову зайнятість у контрактах, становила в цій країні лише 8,3%. На основі діалогу Work 4.0 (Arbeiten 4.0 Dialogprozess) у 2016-16 рр. були юридично створені нові платформи для працевлаштування – право на віддалену роботу та «право відключити» («right to disconnect»). За прогнозами Федерального Міністерства праці та соціальних питань Німеччини до 2035 р. лише 300 тис. робітників будуть замінені новими технологіями. Новий закон про імміграцію кваліфікованих робітників (Fachkräfteeinwanderungsgesetz), який набув чинності 1 березня 2020 р., полегшує імміграцію висококваліфікованих робітників та працівників з професійною освітою та навчання з третіх країн, а Федеральний закон про включення (The Federal Inclusion Act, 2016) просуває заходи щодо включення людей з інвалідністю на ринок праці, що формує німецьку економіку як інклюзивну.

Знання в епоху Індустрія 4.0 стало не лише фактором виробничого процесу, але й однією з його продуктивних сил. Так, менеджмент корпорації IBM розуміє необхідність підтримки своєї робочої сили протягом

усього її життєвого циклу, щоб зробити її конкурентоспроможнішою й економічно більш вигідною. HR-командам IBM було поставлено завдання щодо управління людським капіталом, яке є процесом обліку фінансової вартості кожного працівника. Ефективне управління цим ресурсом у практиці IBM включає безліч різних факторів, таких як рекрутинг, нагляд за кар'єрою, розвиток навичок тощо, у т.ч. з використанням платформ програмного забезпечення для більш якісного навчання і розуміння нових функцій. Бізнес-аналітика IBM потенційно може здійснити революцію в управлінні людським капіталом, оскільки охоплює як структуровані, так і неструктуровані дані про кожного працівника, а інформаційні потоки генеруються з різних точок надходження, що в подальшому може збагатити статистику праці та соціального медіа. «Розумні» організації активно використовують методи когнітивного моделювання у прогнозуванні соціально-економічних процесів, що дозволяють виявити приховані закономірності та взаємозв'язки на ринку праці та еволюцію цінностей трудових функцій на різних етапах впровадження технологій штучного інтелекту.

Цифрові та високі технології постійно змінюють правила гри на ринку, а критична невизначеність щодо майбутнього людських ресурсів, як зазначено у Monitor Deloitte, – це якість відносин «працівник-роботодавець», яка може або покращитися, з точки зору міцніших, довготриваліших стосунків, де роботодавець сприймають як довіреного партнера у розвитку особистої кар'єри, або, з іншого боку, якість відносин може погіршитися, коли роль роботодавця буде зводиться лише до постачальника роботи [12]. Оскільки HR-відділи займаються високочутливими даними працівників, тому важливу роль відіграють правила конфіденційності даних та успішне їх шифрування, вибір напрямків спеціалізації галузей і компаній, інвестицій в HR при зростанні рівня автоматизації процесів. На рис.1 продемонстровано суспільне значення людського капіталу та його основні фактори його змін у глобальному вимірі.

Нові технології, такі як штучний інтелект та віртуальна реальність є основою для побудови більш близьких і довготривалих відносин з працівниками, тому співробітники мають більше причин для спільного вирішення проблем з управлінськими структурами. Глобальна конкуренція за ринки і ресурси супроводжується коригуванням стратегії інноваційного розвитку компаній та управління HR: проходять істотні скорочення персоналу і залишають в компаніях лише висококваліфікованих спеціалістів для управління технологією, яка виконується високостандартизованими процесами.

Такі загальносвітові процеси ставлять нові виклики перед Україною. Формування економіки знань в нашій країні та її цифровізація передбачає використання ширшого спектру якісних характеристик людського капіталу. Аналізуючи індекс розвитку людського капіталу (ІЛК), який включає дані про охорону здоров'я та освіту для 174 країн, які охоплюють 98% населення світу, а також його динаміку за 10 років згідно даних Світового банку, в Україні не спостерігалось поліпшення рівня ІЛК в період між 2010 і 2020 рр., незважаючи на те, що три українські ІТ-компанії у 2020 р. потрапили у світовий рейтинг 5000, а за даними GlobalLogic за 2015–2020 рр. кількість ІТ-фахівців в Україні подвоїлася (з 90 тис. до 180 тис. осіб із середнім віком 27 років). Основною причиною такого незадовільного тренду щодо розвитку людського капіталу є брак інвестицій в освіту, охорону здоров'я і соціальний захист.

Необхідні інвестиції для економіки «продукує» економіка знань, яка може розвивається як динамічна інноваційна система із постійним розширенням видів економічної діяльності. За оцінками Українського інституту майбутнього, прогноз частки цифрової економіки в загальному ВВП України в 2030 р. складатиме 65%. Проте у 2019 р. серед найбільш технологічно розвинутих країн, за версією журналу Seoworld, Україна посіла лише 44 місце серед 67 держав, а в рейтингу інноваційних економік світу, за версією Bloomberg, – 55 місце серед 60 країн.

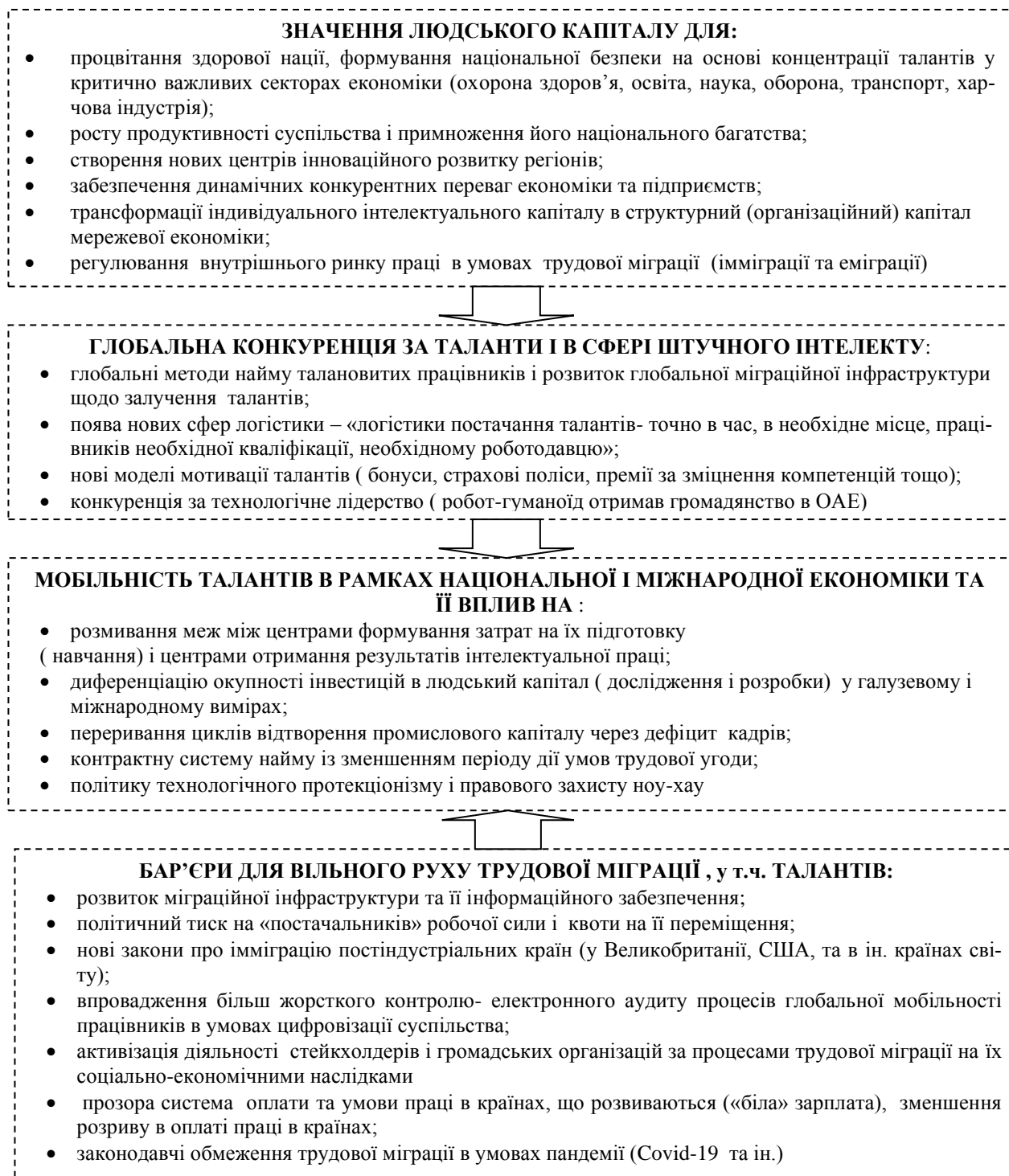


Рис. 1. Суспільне значення людського капіталу та його основні фактори його змін у глобальному вимірі

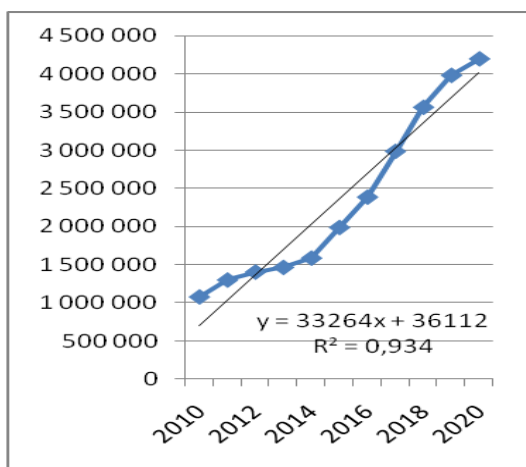
За даними дослідження міжнародної консалтингової компанії Wealth-X2 Україна в 2019 р. увійшла у Топ-10 країн з найбільш швидко зростаючою кількістю мільйонерів (власників активів від 1 до 30 млн. дол.), у той час як рівень середньомісячної мінімальної заробітної плати (як основного соціального стандарту) в грудні 2019 р. склав 151,7 євро, що менше порівняно із

Польщею у 4,8 рази, із Німеччиною – в 9,8 рази, з Естонією – у 3,8 рази (мінімальна зарплата вчителя в Естонії у 2020 р. становила 1250 євро). Занижена ціна людської праці в Україні стає поштовхом для еміграції. Станом на 01.07.19 р. в Україні існувало 1917 компаній, які мали ліцензію Міністерства соціальної політики на посередництво у працевлаштуванні громадян за кордоном.

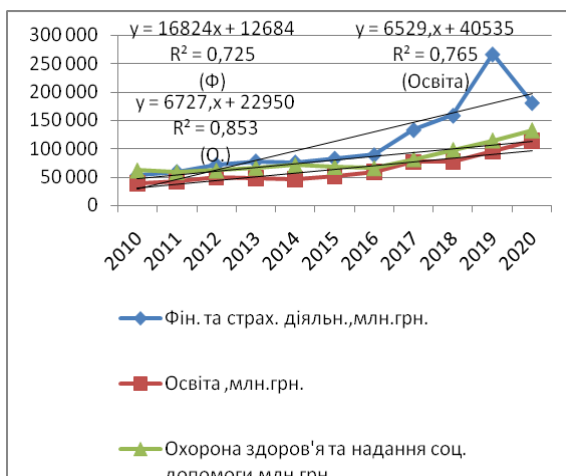


Хоча витрати на освіту за 2010–2020 рр., як показали результати побудованих нами регресійних моделей, зростали в середньому

за рік на 1 6824 млн. грн., проте їхня частка у структурі ВВП України за цей період зменшилася від 4,9 % до 4,3% (рис. 2).



а) ВВП у фактичних цінах



б) окремі галузі економіки

Рис. 2. Порівняння трендів розвитку української економіки та окремих галузей за 2010–2020 рр. (млн. грн.)

За 2010-20рр. у складі ВВП (за фактичними цінами) найвищі щорічні темпи зростання спостерігалися у секторі «Фінансова та страхова діяльність» - в середньому у 2,5 рази вищі порівняно із секторами «Освіта» та «Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги», про що свідчать побудовані тренди. Разом з тим варто зауважити, що серед українських трудових мігрантів зростає частка осіб із повною вищою освітою (складає близько 20%), що негативно впливатиме на умови формування конкурентоспроможної вітчизняної економіки. Під загрозою постає здоров'я українського суспільства, адже ускладнений доступ до критично важливих лікарських засобів іноземного виробництва ще в більшій мірі «оголив» проблеми у сфері охорони здоров'я та недостатності інвестицій у розвиток людського капіталу в стратегічно важливих сферах життєдіяльності. Питання оптимізації структури ВВП у напрямку збільшення частки витрат на покращення якості життя має стати стратегічним завданням державної економічної політики, у якій вагому роль мають компетенції держави в організації міграційного процесу, щоби призупинити втечу «мізків» з критично важливих галузей [13].

Поряд з цим важливого значення набуває формування необхідних навичок працівників безпосередньо в організаціях. У більшості робіт людський капітал оцінюється на основі кількості років навчання і тривалості трудового стажу. Такий підхід не враховує ні оцінку якості накопиченого капіталу, ні постійні зміни вимог до навичок. Особливо яскраво зміни до навичок працівників проявилися під час пандемії коронавірусної інфекції COVID-19. В умовах форсмажорних обставин чітко проявилися накопичені минулі проблеми щодо підготовки та перепідготовки кадрів з навичками цифрових технологій, гнучкого освоєння різних професій та переходу на віддалений режим роботи, розвиток дистанційної освіти та перекваліфікації кадрів.

**Висновки.** Сучасна економіка вимагає випереджуючого розвитку людського капіталу, розвиток якого супроводжується постійною просторово-часовою зміною причин і наслідків у соціальній сфері, що проявляється в таких явищах і процесах, як: індивідуалізація інтелектуальної праці, особливо в постіндустріальних країнах з високим рівнем роботизації різних функцій у сфері виробництва товарів і надання послуг; нова структура змісту життя, основної роботи; розпад традиційних виробничих і невироб-

ничих зв'язків при освоєнні нових навичок життя в інформаційному середовищі «наука-освіта-бізнес»; використання механізмів прямого й зворотного зв'язку для компенсації негативних зовнішніх впливів у кризових ситуаціях, що посилює нестійкість соціальних систем, коли зміщуються центри концентрації талантів і вектори розвитку людського потенціалу; принципова зміна поняття предметності через появу проблем комплексного характеру (соціо-економіко-еколого-політичного).

Інтелект індивідууму і нації – це стратегічний ресурс, який стає активом і капіталізується лише у відповідних умовах творчого креативного середовища та ресурсного забезпечення процесів відтворення людського капіталу, які інтенсивно змінюються під тиском глобальних інноваційних процесів та трудової міграції. Трансформація трудового ресурсу у людський капітал потребує переходу до нової парадигми розвитку людського капіталу в динамічному середовищі економіки знань, що враховує зростаючу роль індивідууму та політичного капіталу у процесах трансформації людських ресурсів у стратегічно важливу компоненту інтелектуального капіталу і відображає новий соціо-економічний простір розвитку людського капіталу з акцентуванням уваги на мобільності талантів у глобальному вимірі. Вирішення подібних завдань прямо чи опосередковано пов'язане із призупиненням еміграції талантів з України і подоланням конфлікту суспільних і приватних інтересів у процесі фільтрування інноваційно-інвестиційних проектів за різними критеріями (соціальними, економічними чи екологічними) на етапі цифровізації економіки, зважаючи на прогнози експертів щодо прискорення приватизаційних процесів в Україні в майбутньому і наявний дефіцит професійних кадрів у стратегічно важливих для національної безпеки галузях. Актуальними для бізнесу залишаються питання про розкриття потенціалу інтелекту індивідууму і його трансформацію у структурний інтелектуальний капітал організації чи економіки, особливо за низьких рівнів свободи в країні, за наявного розриву між інтелектом топ-менеджменту, що володіє фінансовими ресурсами та важелями політичного капіта-

лу, і працівниками, які не є прямими інвесторами і не мають права голосу при схваленні стратегічних рішень. Отже, вихід економіки України на траєкторію сталого наукомістського економічного зростання стає можливим за умов нарощування критичної маси людського капіталу у всіх формах – від індивідуального до специфічного.

### Література

1. Геец В. М. Социально-экономические трансформации при переходе к экономике знаний. Социально-экономические проблемы информационного общества / В. М. Геец; под. ред. Л. Г. Мельника. – Сумы, 2005. – С. 16–33.
2. Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура / М. Кастельс. – М. : ГУ-ВШЭ, 2000. – 608 с.
3. Беккер Г. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории / Г. Беккер. – М. : ГУ-ВШЭ, 2003. – 672 с.
4. 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. – 348 с.
5. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Грішнова. – К. : Т-во «Знання», КОО, 2001. – 254 с.
6. Климко С. Г. Людський капітал: світовий досвід і Україна / С. Г. Климко, В. М. Пригода, В. О. Сизоненко. – К. : Основа, 2006. – 224 с.
7. Мельничук Д. П. Людський капітал: пріоритети модернізації суспільства у контексті поліпшення якості життя населення : монографія / Д. П. Мельничук. – Житомир : Полісся, 2015. – 564 с.
8. Хромов М. І. Механізм реалізації стратегії розвитку людського капіталу України: монографія / М. І. Хромов. – Донецьк : Ноулідж, 2013. – 254 с.
9. Голікова Н. В. Людський капітал як фактор зростання і розвитку економіки: автореф. дис. ... к. е. н. : спец. 08.01.01 / Н. В. Голікова. – К. : Нац. акад. наук України, Ін-т екон. прогнозування, 2004. – 23 с.
10. Зянько В. В. Інноваційне підприємництво: сутність, механізми і форми розвитку: монографія / В. В. Зянько – Вінниця : Універсум, 2008. – 397 с.
11. The employment and social situation in Germany (92020). [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/648803/IPOL\\_STU\(2020\)648803\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/648803/IPOL_STU(2020)648803_EN.pdf)
12. Monitor Deloitte / The future of Human Resources A glimpse into the future. URL: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/de/Documents/strategy/Future-of-Human-Resources-2030-Deloitte-Glimpse-Paper.PDF>
13. Українська міграція в умовах глобальних і національних викликів XXI століття: наукове видання / наук. ред. У. Я. Садова. Львів, 2019. – 110 с. – URL : <http://ird.gov.ua/irdp/p20190801.pdf>



## References

1. Geets, V.M. (2005). Sotsialno-ekonomicheskie transformatsii pri perekhode k ekonomike znaniy. Sotsialno-ekonomicheskie problemy informatsionnogo obshchestva. L.G. Melnik (Ed.). Sumy.
2. Kastels, M. (2000). Informatsionnaya epokha: ekonomika, obshchestvo i kultura. Moskva: GU-VShE.
3. Bekker, G. (2003). Chelovecheskoe povedenie: ekonomicheskiy podkhod. Izbrannye trudy po ekonomicheskoy teorii. Moskva: GU-VShE.
4. Antoniuk, V.P. (2007). Formuvannya ta vykorystannya liudskoho kapitalu v Ukraini: sotsialno-ekonomichna otsinka ta zabezpechennia rozvytku. Donetsk: Instytut ekonomiky promyslovosti.
5. Hrishnova, O.A. (2001). Liudskyy kapital: formuvannya v systemi osvity i profesiynoi pidhotovky. Kyiv: Tovarystvo «Znannya», KOO.
6. Klymko, S.H., Pryhoda V.M., & Syzonenko, V.O. (2006). Liudskyy capital: svitovyy dosvid I Ukraina. Kyiv: Osnova.
7. Melnychuk, D.P. (2015). Liudskyy capital: priorytety modernizatsii suspilstva u konteksti polipshennia yakosti zhyttia naselennia. Zytomyr: Polissia.
8. Khromov, M.I. (2013). Mekhanizm realizatsii stratehii rozvytku liudskoho kapitalu Ukrainy. Donetsk: Noulidzh.
9. Holikova, N.V. (2004). Liudskyy kaital yak factor zrostannia i rozvytku ekonomiky. Extended abstract of candidate's thesis: Kyiv: Natsionalna akademiia nauk Ukrainy, Instytut ekonomiky prohozuvannia.
10. Zianko, V.V. (2008). Innovatsiynе pidpryemnytstvo: sutnist, mekhanizmy i formy rozvytku. Vinnytsia: Universum.
11. The employment and social situation in Germany 92020). Retrieved from [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/648803/IPOL\\_STU\(2020\)648803\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/648803/IPOL_STU(2020)648803_EN.pdf)
12. Monitor Deloitte / The future of Human Resources A glimpse into the future. Retrieved from <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/de/Documents/strategy/Future-of-Human-Resources-2030-Deloitte-Glimpse-Paper.PDF>
13. Sadova, U.Ya. (Ed.). (2019). Ukrainska mihratsiia v umovakh hlobalnykh i natsionalnykh vyklykiv XXI stolittia. Lviv. Retrieved from <http://ird.gov.ua/irdp/p20190801.pdf>

## ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ ПРЕДПРИЯТИЯ В ГЛОБАЛЬНОМ ПРОСТРАНСТВЕ ЭКОНОМИКИ ЗНАНИЙ

*В. В. Прохорова, д. э. н., профессор, Украинская инженерно-педагогическая академия,  
О. Б. Мных, д. э. н., профессор, НУ «Львовская политехника»,  
И. Ю. Гузенко, к. э. н., доцент, НТУ «Днепровская политехника»*

**Методология исследования.** В ходе исследования были применены диалектический подход – для определения основных характеристик и факторов современного социально-экономического развития; методы исторического и логического – при рассмотрении эволюции экономической мысли по исследованию человеческого капитала; абстрагирования – при установлении сущности понятия «человеческий капитал»; научного обобщения – при выделении изменений качественных и количественных характеристик человеческого капитала в разных странах мира.

**Результаты.** Определены количественно-качественные изменения в процессе функционирования человеческого капитала в зависимости от темпов разрушения старых моделей экономического развития, освоения новых знаний в различных сферах жизнедеятельности общества и эффективности их трансформации в стратегические активы хозяйствующих структур на уровне макро- и микроэкономики. Доказана актуальность исследования проблемы человеческого капитала и его приумножения в условиях глобальной конкуренции за технологическое лидерство и усиление процессов эмиграции талантов, особенно из развивающихся стран. На основе обобщения зарубежного и отечественного опыта дана характеристика изменений относительно условий функционирования и направлений дальнейшего развития человеческого капитала, когда формируется цифровая экономика и внедряются новые технологии, меняющие функционал рыночных структур, их целевые установки, модели и временные параметры контрактных отношений «работодатель-работник» в нестабильных условиях и форс-мажорных обстоятельствах пандемии. Аргументировано тезис о недооценке интеллекта нации, что ухудшает условия воспроизводства человеческого капитала и привлечение необходимых инвестиций для развития рынка интеллектуального труда.

**Новизна.** Обоснована необходимость перехода к новой парадигме развития человеческого капитала в динамичной среде экономики знаний. Раскрыты особенности этой парадигмы, которая учитывает возрастающую роль индивидуума и политического капитала в процессах трансформации человеческих ресурсов в стратегически важную компоненту ин-

теллектуального капитала, отражает новое социо-экономическое пространство формирования и развития человеческого капитала и человека-социо с акцентированием внимания на мобильности талантов в глобальном измерении.

**Практическая значимость.** Раскрытие значение человеческого капитала для конкретного предприятия, национальной экономики и мирового хозяйства позволяет сосредоточить внимание на источниках его инвестирования и направлениях более эффективного вовлечения в процесс создания благосостояния как на уровне отдельного субъекта, так и общества в целом.

**Ключевые слова:** человеческий капитал, человеческий капитал предприятия, социальный капитал, интеллектуальный капитал, инновации, экономическая стратегия, трансформация, экономика знаний, миграция талантов.

#### HUMAN CAPITAL OF ENTERPRISE IN THE GLOBAL SPACE OF KNOWLEDGE ECONOMY

*V. V. Prokhorova, D.E., Professor, Ukrainian Engineering and Pedagogical Academy,*

*O. B. Mnykh, D.E., Professor, Lviv Polytechnic National University,*

*I. Yu. Huzenko, Ph. D (Econ.), Associate Professor, NTU «Dnipro University of Technology»*

**Methods.** In the course of the research a dialectical approach was applied – to determine the main characteristics and factors of modern socio-economic development; historical and logical methods – while considering the evolution of economic thought in the study of human capital; abstraction – while establishing the essence of the concept of «human capital»; scientific generalization – while identifying changes in qualitative and quantitative characteristics of human capital in different countries.

**Results.** Quantitative and qualitative changes in the process of human capital functioning depending on the rate of destruction of old models of economic development, development of new knowledge in various spheres of society life and the effectiveness of their transformation into strategic assets of economic structures at the levels of macro and microeconomy. The relevance of the study of the problem of human capital is proved and its increase in the context of global competition for technological leadership and strengthening the emigration of talent, especially from developing countries.

On the basis of the generalization of foreign and domestic experience, there is given a description of changes regarding operating conditions and directions of further development of human capital when the digital economy is forming and new technologies are introduced that change the functionality of market structures, their targets, models and time parameters of contractual relations “employer-employee” in unstable conditions and force majeure circumstances of the pandemic. There is grounded the thesis about the underestimation of the nation's intelligence which worsens the conditions for the reproduction of human capital and attracting the necessary investment for the development of the intellectual labor market.

**Novelty.** The necessity of transition to a new paradigm of human capital development in the dynamic environment of knowledge economy is substantiated. The specifics of this paradigm, which takes into account the growing role of the individual and political capital in the processes of transformation of human resources into a strategically important component of intellectual capital, reflects the new socio-economic space of formation of human capital and human sociology with emphasis on global mobility.

**Practical value.** Disclosure of the importance of human capital for a particular enterprise, national economy and world economy allows us to focus on the sources of its investment and areas of more effective involvement in the process of creating well-being at the level of the individual and society as a whole.

**Keywords:** human capital, human capital of enterprise, social capital, intellectual capital, innovation, economic strategy, transformation, knowledge economy, migration of talents.

*Надійшла до редакції 19.03.21 р.*