

УДК 331.5

Е.С. Керезь, ассистент*Севастопольский национальный технический университет**ул. Университетская 33, г. Севастополь, Украина, 99053**E-mail: kerez.katherine@gmail.com***УТОЧНЕНИЕ СУЩНОСТИ КАТЕГОРИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В
СОВРЕМЕННОЙ ОБЩЕСТВЕННОЙ НАУКЕ**

Уточняется сущность категории человеческого капитала и его ключевые составляющие в современных условиях. Рассмотрена взаимосвязь категории «человеческого капитала» с другими смежными категориями.

Ключевые слова: *человеческий капитал, потенциальный человеческий капитал, реальный человеческий капитал.*

Постановка проблемы. В развитых странах мира сформировалась тенденция, получившая название «интеллектуализация экономики», которая повышает роль знаний в экономике и ускоряет внедрение в производство достижений научно-технического прогресса. Эта тенденция повышает не только роль человека в производстве, но и именно его интеллектуальных возможностей, т.е. роль человеческого капитала. В поисках эффективной модели социально-экономического развития Украины необходимо особое внимание уделить человеческому капиталу, его накоплению, воспроизводству и рациональному использованию в практике рыночных преобразований. Человеческий капитал является объектом исследования как экономистов, так и социологов. Последние основной акцент делают на приобретении навыков, умений, жизненного опыта, мудрости, ценностей и норм, которые повышают шансы индивида в конкурентной борьбе на рынке труда, как за получение лучшего рабочего места, так и за более высокую оплату труда.

Анализ последних исследований и публикаций. Основоположниками теории человеческого капитала принято считать Т. Шульца и Г. Беккера, в работах которых было впервые доказано, что вложения в человека, его способности, знания и здоровье, которые традиционно трактовались как издержки, являются на самом деле инвестициями, причем с достаточно высокой нормой отдачи.

Однако корни представлений о человеческом капитале можно обнаружить гораздо раньше: уже У. Петти, А. Смит, Дж. С. Милль и К. Маркс трактовали способности и навыки человека как основной капитал, применяя к нему понятия вложений и отдачи.

Многие известные экономисты, такие как Дж.Б. Кларк, И. Фишер, Л. Вальрас, считали возможной и полезной трактовку человека как основного капитала.

Д. Белл, О. Тоффлер, Ф. Махлуп акцентируют внимание в своих исследованиях, прежде всего, на технологической сфере, явно или неявно рассматривая ее как источник социальных и культурных трансформаций, подчеркивали возрастающую роль интеллектуального, мотивационного и культурного уровня населения как важнейшего условия формирования постиндустриальной экономики.

Анализ публикаций Д. Богини, Е. Гришновой, Л. Шевчука по исследованию «человеческого капитала» в контексте перехода экономики на постиндустриальный путь развития показывает, что, несмотря на значительный объем, тема далека от своей окончательной разработки.

Вместе с тем можно отметить недостаточность разработанности категории «человеческий капитал» в рамках социологических подходов к анализу общественных (прежде всего, производственных) явлений.

Выделение нерешённых ранее частей общей проблемы. В экономической литературе из-за присутствия различных позиций в понимании самого понятия «человеческий капитал» остается проблемой неоднозначность его трактовки.

Цель публикации. Целью исследования является на основе ретроспективного анализа существующих исследований содержания «человеческий капитал» уточнить трактовку данной категории и обозначить ее роль и место в системе современной экономической терминологии.

Изложение основного материала. Начиная с экономических воззрений древнего мира, мыслители стремились выявить причину возникновения добавочного продукта и пояснить каким образом можно этот добавочный продукт увеличить. Так, в Кодексе вавилонского царя Хаммурапи (1792 – 1750 гг. до н.э.) большое внимание уделялось регулированию отношений найма и размеров оплаты за наемный труд, правовой защите личности производителя. При этом производитель, а в Древнем Риме, например, это, прежде всего, был раб, рассматривался как «говорящее орудие, имеющее низкую производительность труда». Тем не менее, признавалось, что и раба нужно поощрять за его труд. Далее, Томас Ман (1571 – 1641 гг.), который являлся представителем позднего меркантилизма, признал главным способом снижения издержек ограничение заработной платы наемных рабочих и понижение жизненного уровня народа в целом.

Считается, что предпосылки разработки теории человеческого капитала были заложены в трудах представителей школы классической политэкономии, которые начали свой научный анализ человеческой способности к труду, ее формирования, воспроизводства и эффективного функционирования.

В.Петти впервые высказал идею о том, что люди с их профессиональными способностями представляют собой богатство. По его мнению «считается разумным то, что мы называем богатством, имуществом или ресурсом страны и что является результатом осуществленного или неосуществленного труда не считать чем-то отличным от живых действующих сил, а оцениваются одинакового» [1, с. 82]. А.Смит в работе «Исследование о природе и причинах богатства народов» (1776 г.) утверждал, что «приобретение таких способностей, считая также содержание их обладателя в течение его воспитания или обучения, всегда требует действительных издержек, которые представляют собою основной капитал, который бы был реализован его личностью. Эти способности, являясь частью состояния такого лица, вместе с тем становятся частью богатства всего общества, к которому оно принадлежит. Большую ловкость и умение рабочего можно рассматривать с той же точки зрения, как и машины и орудия производства, которые сокращают или облегчают труд и которые, хотя и требуют известных расходов, но возмещают эти расходы вместе с прибылью» [2, с. 208]. Также А.Смит утверждал, что увеличение производительности труда больше зависит от совершенствования умений работника, чем от улучшения машин и инструментов. В этом вопросе согласен с ним и другой представитель английской классической политэкономии – Д.Рикардо. Отставание стран в экономическом развитии он объясняет наряду с другими причинами «недостатками образования во всех слоях народа» [3, с. 378].

К. Маркс в своей работе «Капитал» говорит о «полезном труде» затраченном в течение года. «Все эти товары существуют лишь вследствие того, что общественно примененный труд был израсходован в многообразно разветвленной системе различных видов полезного труда. Только поэтому в их общей стоимости стоимость средств производства, потребленных на их производство, сохранилась, опять появившись в новой натуральной стоимости» [4, с. 376].

Дж.М.Кларк с позиции капитала рассматривал самого человека, Й.Фишер, следуя за Л.Вальрасом, определил заработную плату как процент на человеческий капитал, который может накапливаться подобно физическому капиталу. Ф.Лист, считал самым важным компонентом национальных запасов капитала наследственные и приобретенные качества (способности) человека и утверждал, что вклад человеческого капитала проявляется как в производстве продукции, так и в ее потреблении [5, с. 27].

Следовательно, на наш взгляд, это поколение экономистов относят самого человека с его природными качествами к капиталу, и совершенствование навыков человека является накоплением капитала.

Категорию «человеческий капитал» ввел в научных оборот выдающийся американский экономист, лауреат Нобелевской премии в области экономики (1992 г.) Г.Беккер. В своей работе «Человеческий капитал: теоретический и эмпирический анализ» (1964 г.), которая стала классикой современной экономической мысли, он дал определение человеческого капитала и отделил его типы. Содержание и виды человеческого капитала представлены на рисунке 1.

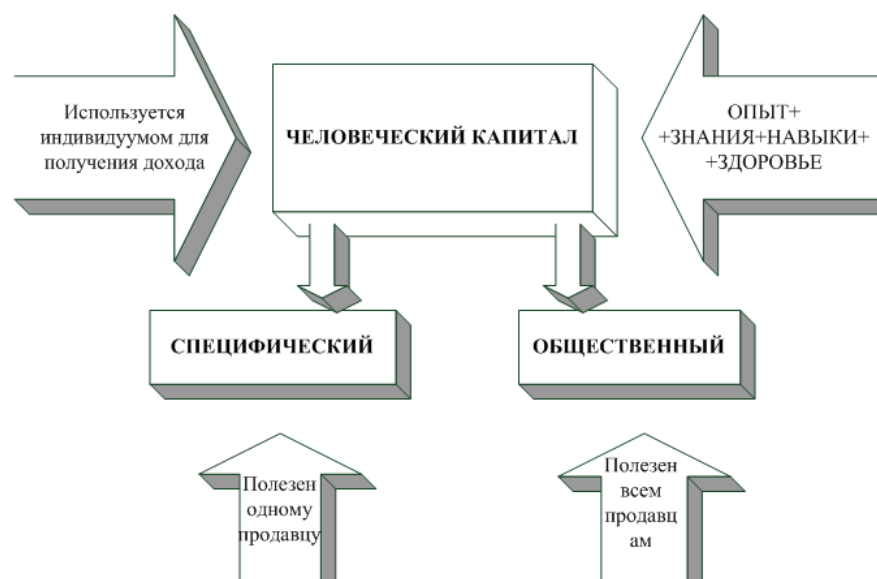


Рисунок 1– Содержание и виды человеческого капитала по Г. Беккеру [6]

Введенная Г.Беккером разновидность человеческого капитала – специфический – содержит компоненты, которые полезны одному продавцу. Доход на этот капитал уплачивается тем предпринимателем, с которым он связан. Автор подходит к раскрытию соображений по этому поводу с двух сторон. С одной стороны, работник, который владеет большим запасом накопленного специального капитала вследствие многолетней работы на одном предприятии, вряд ли сможет рассчитывать на идентичный уровень оплаты труда на другом предприятии. С другой стороны, для предпринимателя это работник имеет большую ценность, чем новый. Это дает возможность осознать причину низкой текучести кадров у работников с большим стажем работы и более высокую долю наполняемости вакансий фирмы на основе внутренних продвижений, чем за счет набора из внешних источников.

Согласно предложенной классификации человеческого капитала, Г.Беккер обосновал различие соответствующих инвестиций в человека (специальных и общих). Из исследования Г.Беккера видно, что специальная подготовка наделяет работников знаниями и навыками, представляющими интерес лишь для той фирмы, где они были получены (например, ознакомление новичков со структурой и внутренним порядком предприятия). А в ходе общей подготовки работник приобретает знания и навыки, которые могут найти применение и на множестве других фирм (обучение работе на компьютере).

Основной вклад в популяризацию идеи человеческого капитала осуществил другой лауреат Нобелевской премии в области экономики (1979 г.), Т.Шульц. Его называют автором концепции «человеческого капитала», под которой понималась совокупность знаний и квалификации, которая выполняла двоякую функцию – средства производства и предмета длительного пользования. Знания и компетентность в концепции человеческого капитала были определены принципиально важными источниками экономического роста, и, соответственно, была определена экономическая роль образования, науки, здравоохранения, которые до этого трактовались отдельно как отрасли, которые потребляют, а не производят.

Тематика человеческого капитала развита также в трудах В.Бейсброда, Дж.Минцера, Дж.Кендрика, Л.Хансена. Заинтересовывает исследование М.Катца, который изучал влияние на работоспособность людей жилищных условий по данным переселения нанятых работников из отсталой периферии Чикаго в обустроенный центр города. Он показал, что обеспеченные жильем работники, добивались более высоких трудовых успехов.

На наш взгляд важнейшей составляющей человеческого капитала является именно труд, его качество и производительность. Качество труда в свою очередь определяется ментальностью населения и качеством жизни, как и рассматривал в своей концепции М.Катц.

Большой вклад в обоснование понятия человеческого капитала внес Дж.Р.Уолш, который рассматривая инвестиции в образование с точки зрения получения прибыли, видел в высшем и послевузовском образовании основу для долгосрочной успешной экономической реализации способностей индивида. Он показал, что ценность образования, полученного в колледже, превосходит стоимость его приобретения. Значение высшего образования связывается им не только с сугубо материальной выгодой, но и с такими показателями, как удовлетворенность индивида собственным жизненным сценарием, его способность самостоятельно распоряжаться временем, большая мобильность и востребованность на рынке труда и т.п.

Ф.Найманн образование выделял уже как особый элемент человеческого капитала. В качестве основных его составляющих выделяются четыре компонента: культурно-этнические особенности; общее образование; профессиональное образование; ключевые квалификационные качества. На наш взгляд, именно профессиональное образование представляет наибольший интерес, поскольку оно связано с высшим и послевузовским образованием, в рамках которых в наибольшей степени используются новейшие технологии обучения.

А.И.Добрынин понимает под человеческим капиталом имеющийся у человека запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые содействуют росту производительности его труда и влияют на рост доходов (зарботков). Для постиндустриального общества характерно воспроизводство производительных сил человека не в товарной форме, а в форме человеческого капитала.

Оригинальную и обобщающую оценку человеческого капитала дает М.М.Критский, утверждая, что человеческий капитал исходно выступал как всеобщая конкретная форма жизнедеятельности, ассимилирующая предшествующие формы и осуществляющаяся как итог исторического движения человеческого общества к его современному состоянию [7].

Л.Т.Шевчук, подходя к трактовке человеческого капитала как капитальных ресурсов общества, направленных на людей, человека или как способности человека принимать участие в производстве, творить, строить, создавать ценности. Понятие человеческий капитал он рассматривает как часть совокупных знаний, способностей и квалификации носителей рабочей силы, которая способна приносить доход, она используется для производства товаров и услуг. В связи с тем, что человеческие способности и квалификации не всегда бывают задействованы полностью, в чем может быть виноват и экономический кризис и трансформация экономики и множество других причин, Л.Т.Шевчук

рассматривает вопрос можно ли эти незадействованные ресурсы человеческой личности считать человеческим капиталом. Вывод автора представляется вполне правомерным: следует рассматривать как реальный, так и потенциальный человеческий капитал. Их структура и взаимодействие представлены на рисунке 2.

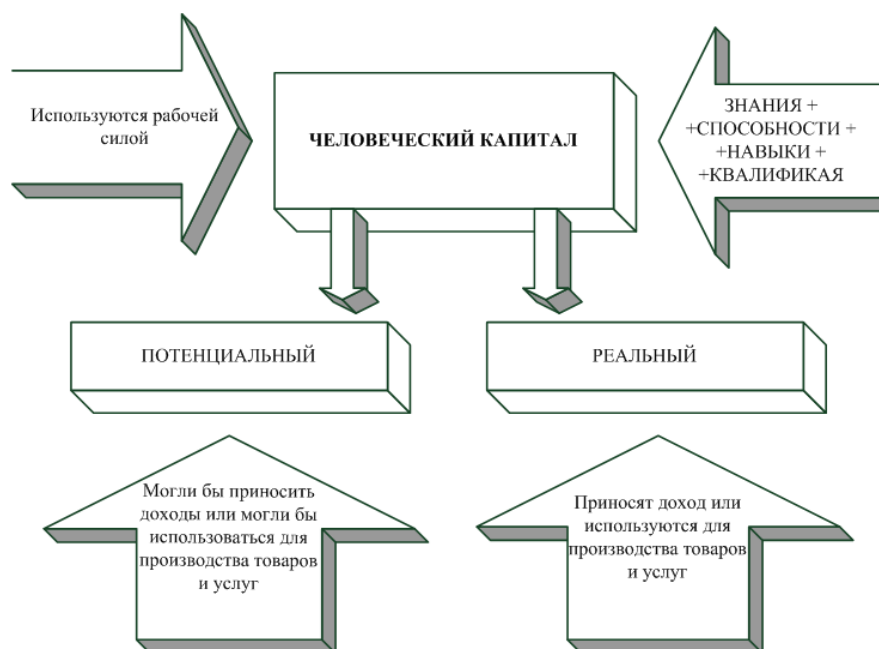


Рисунок 2 – Содержание и виды человеческого капитала по Л.Т. Шевчуку

Потенциальный и реальный человеческий капитал Л.Т.Шевчук рассматривает как основной капитал и вводит понятие «авансированный человеческий капитал». Он представляет собой денежный капитал, предназначенный для обеспечения дошкольного и школьного образования, функционирования системы здравоохранения, культуры и жилищного фонда, учреждений, организаций и предприятий, обеспечивающих нормальные условия жизнедеятельности населения, без которых невозможно создать основной человеческий капитал и обеспечить его воспроизводство [8].

Наиболее широкая характеристика человеческого капитала представлена в работе Д. Богини и Е.А.Гришновой, которые рассматривают человеческий капитал через качественные характеристики работника, эффективно используемые с целью роста производительности труда и соответственно влияют на рост доходов населения. Из проведенного анализа работы этих авторов можно сказать, что к качественным характеристикам работника можно отнести профессиональные, нравственные и личностные свойства, являющиеся конкретным выражением работника, которые предъявляются к должности или рабочему месту [9, с.94-102]. Также хотелось бы отметить, следует различать три основные группы качественной характеристики работника: способности, мотивации и свойства персонала.

В экономической теории под человеческим капиталом в широком смысле понимают совокупность присущих каждому человеку знаний, навыков, способностей и квалификаций, которые могут быть использованы в производственных и потребительских целях. Человеческий капитал единственный из числа ресурсов обладает способностью обновляться, совершенствоваться, развиваться. Очевидно, что такой трактовки содержания понятия «человеческий капитал» недостаточно для определения его как экономической категории. Для подтверждения этой мысли обратимся к трактовке в экономической науке смежных определений, которые представлены в таблице 1.

Определим общее и отличительное между человеческим капиталом и смежными экономическими категориями, которые описывают трудовую деятельность человека.

1. Человеческий капитал неотделим от своего носителя — человека. Работодатель, по сути, арендует этот экономический ресурс в целях использования как фактора производства продуктов и услуг. Следовательно, человеческий капитал выступает также иной формой представленности категории «рабочая сила».

Рабочая сила как товар имеет потребительную стоимость, определяемую предполагаемым объемом услуг, ожидаемых от работника в организации. Способность человеческого капитала создавать добавленную стоимость определяет его ценность для работодателя и уровень доходов для работника.

Для работника его человеческий капитал выступает товаром, для работодателя это капитализированная величина авансированного капитала, затраченного на наем работника.

Таблица 1 – Основные смежные с человеческим капиталом экономические категории

Категория	Содержание категории	Источник
Рабочая сила	Способность человека к труду, т.е. совокупность его физических, умственных способностей и профессиональных навыков, которые могут быть использованы в производстве	Маркс К. Капитал. Т. 2-й.: 2-я типография «Печатный двор». – 1952. – 643 с.
Трудовые ресурсы	Часть населения страны, обладающая необходимым физическим развитием, знаниями и практическим опытом для работы в народном хозяйстве.	Струмилин С. Г. Проблемы экономики труда. – М: Наука, 1982. – 482 с.
Человеческий фактор	Спектр черт лица: индивидуальных, биологических и общественных, но только в аспекте экономической эффективности в воспроизводственных процессах	Гришнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. – К.: Т-во "Знання", КОО, 2010. – 254 с.
Человеческий потенциал	Воплощенные в человеке способности, талант, уровень образования, квалификации и их способность приносить доход.	Людський капітал України: стан, проблеми, перспективи відтворення: монографія: у 2ч.-К.: КНУБА, 2009. – Ч.1. – 224 с.
Трудовой потенциал работника	Часть потенциала человека, которая формируется на основе природных данных, образования, воспитания, жизненного опыта	Людський капітал України: стан, проблеми, перспективи відтворення: монографія: у 2ч.-К.: КНУБА, 2009. – Ч.1. – 224 с.

Основное отличие категории «человеческий капитал» от рабочей силы состоит, по мнению автора, в том, что рабочая сила включает потенциальную способность к производительной деятельности определенного уровня сложности и интенсивности, а человеческий капитал содержит как потенциальные, так и реализуемые трудовые усилия в совокупности с добавленной стоимостью. Это означает, что данная категория включает в свое содержание еще и компонент, отражающий эффективность деятельности человека в условиях нестабильности внешней среды. Он обладает способностью при соответствующих инвестициях (денег, времени, усилий самого работника) увеличивать свою потребительную стоимость и тем самым сохранять способность приносить доход за счет новых видов и способов деятельности.

2. Человеческий капитал есть производительная способность человека, и в этом смысле категория «человеческий капитал» является формой представления понятия «труд». Производительная способность человека, т.е. его трудоспособность, которая взаимосвязана с возрастом, состоянием здоровья и образованием, является базовым признаком категории «трудовые ресурсы». Следовательно, трудовые ресурсы и человеческий капитал объединяет общее базовое содержание. Категория «трудовые ресурсы» отражает отношения по поводу производства, распределения, перераспределения и использования сформированной трудоспособности части населения, в свою же очередь категория «человеческий капитал» отражает отношения между обществом, семьей, индивидом и организацией (системой организаций) по поводу формирования, воспроизводства, перераспределения и использования созидательной способности человека. Но, если в категории «трудовые ресурсы» отражено социально групповое воплощение трудоспособности населения, то человеческий капитал отражает воплощенную в человеке трудоспособность самостоятельное ее распределение на социальные группы по законодательно установленным критериям.

3. Человеческий капитал является основополагающим фактором экономического роста как на макро- так и на микроуровнях, а так же выступает основой роста экономического благосостояния человека, приобретения и повышения им определенного социального статуса, условием и основным фактором самореализации. В этом смысле он близок к понятию «человеческий фактор».

4. Если инвестиции в вещественные формы капитала приносят при прочих равных условиях равный доход, то отдача от человеческого труда определяется не только инвестициями в образование и производственное обучение, но и личными качествами человека, далеко не всегда зависит от экономических факторов. Необходимым условием реализации способностей работника или его человеческого капитала к созданию добавленной стоимости является его мотивация к творческому производительному труду.

В основе любых мотивов могут лежать потребность в творчестве, в социальном признании, долг по отношению к семье, религиозные, патриотические и другие чувства, а также стереотипы, традиции и механизмы подражания.

В этом плане «человеческий капитал» наиболее близок к категории «человеческий потенциал», значительная часть содержания которой также выходит за рамки традиционного экономического анализа.

5. Как мера воплощенной в человеке способности приносить доход человеческий капитал соединяет реализуемые в настоящем и потенциально заложенные в человеке генетически заданные качества и способности, приобретенные в процессе образования и трудовой деятельности (прежде всего – знания и опыт, а также способность и готовность к профессиональной мобильности). В этом смысле категория «человеческий капитал» имеет значительный объем содержания, общего с понятием «трудовой потенциал работника». Трудовой потенциал работника объединяет значительный объем понятий «трудовые ресурсы», «рабочая сила», «человеческий фактор производства». Воплощаясь в системе профессионально-личностных качеств работника, эта категория наиболее близка к категории «человеческий капитал».

Формирование человеческого капитала требует предварительных затрат от самого человека, работодателя и общества в целом. Производственный, финансовый и другие составные части потенциала экономической системы также требуют предварительных инвестиций. Человеческий капитал, выступая активным компонентом производственной системы, не только способен увеличивать уровень собственной капитализации, именно он выступает основным фактором, обеспечивающим сохранение, эффективное использование и увеличение уровня капитализации всей системы — на уровне самого человека как личности, домохозяйства, предприятия, отрасли, региона, страны.

На наш взгляд, особую роль в развитии человеческого капитала и, как следствие, в развитии экономики и общества в целом на наш взгляд играет информация, ее качество и доступность. Информация, как источник знаний, вносит существенный вклад в повышение качества жизни работника.

Информационные ресурсы и входящие в них знания и сведения на современном этапе являются составными элементами накопленного и действующего человеческого капитала, являясь его базой и фундаментом. Это нами может быть обосновано следующим образом.

Во-первых, информация является важнейшим производительным, общественным и социальным ресурсом развития. Во-вторых, информация – почти синоним знаний. Другими словами, знания составляют ядро информации, важнейшую ее часть. Знания и информация определяют общепринятые названия современной экономики передовых стран мира, подчеркивая значение информации и информационных технологий для экономики и для процессов развития современного общества в целом-информационного общества. В-третьих, современные информационные системы и технологии и их глобализация привели к единому информационному пространству, глобализации культур, знаний и частично экономик. В-четвертых, информация является важнейшей составляющей человеческого капитала, ее доступность в значительной мере определяет качество и производительность человеческого капитала и в свою очередь информационные технологии успешно развиваются в странах с высоким качеством накопления человеческого капитала.

Выводы. На основе проведенного нами исследования можно уточнить трактовку категории «человеческий капитал» и в нем можно выделить три основные составляющие:

1) здоровье, которое из общего психосоматического, физиологического состояния человека превращается в определенный образ жизни, направленный на поддержание его здоровья, а иногда и улучшение его состояния;

2) культура, задающая стереотипные модели поведения и ценности индивида, определяющая характер его реализации в процессе трудовой деятельности (допустимое – недопустимое поведение в бизнесе, например, что отражают отличия, заложенные в рамках различных культур);

3) образование, которое определяет максимально достижимый данным индивидом социальный статус и создает объективно-субъективные основания для его карьерного роста, где объективными основаниями являются требования к определенному виду деятельности и должности, связанные с образованием, а субъективными – способность индивида применить в производственной деятельности полученные в процессе обучения знания, навыки и умения, увеличивающие его способность к креативности и инновационной деятельности.

Также необходимо подчеркнуть, что информация становится основным элементом в дальнейшем совершенствовании человеческого капитала. Главным оказывается способность человека работать с имеющейся информацией и создавать новую. В связи с этим изменяется и содержание понятия «человеческий капитал».

На наш взгляд сегодня наиболее значимой в человеческом капитале является третья составляющая, а происходящая трансформация как в производственной, так и в социальной сфере под воздействием научно-технической революции, приводит к необходимости появления совершенно иного

типа работника. И на первый план выходят такие характеристики, как креативность, способность к инновациям, высокая степень адаптации к изменяющимся производственным технологиям, умение быстро принимать решения и т.п.

Поэтому считаем целесообразным человеческий капитал трактовать как накопленные знания, умения и навыки, полученные человеком в процессе обучения и практической деятельности, способности человека мыслить и принимать нестандартные решения, позволяющие ему успешно осуществлять свою профессиональную деятельность. В современных условиях этот капитал формируется в процессе образования, профессиональной и творческой деятельности и используется в определенной сфере общественного производства.

В ходе исследования нами выявлено, что в экономической науке есть смежные с человеческим капиталом категории, такие как «рабочая сила», «трудовые ресурсы», «человеческий фактор», «человеческий потенциал» и «трудовой потенциал работника». В свою очередь трудовой потенциал работника являются практически тождественной по своему содержанию категорией с человеческим капиталом.

Перспективы дальнейших исследований. Изложенный выше материал посвящен уточнению сущности категории человеческого капитала и его места в системе экономических категорий, требует в дальнейшем рассмотрения структуры человеческого капитала и формирования новых теоретико-методологических взглядов относительно эффективного его использования.

Библиографический список использованной литературы

1. Петти В. Экономические и статистические работы / В. Петти. — М., 1940. — 324 с.
2. Смит А. Исследование о природе и причине богатства народов / А.Смит. — М.: Соцгизд, 1962. — 684 с.
3. Рикардо Д. Начало политической экономии и налогообложения: избранное [пер. с англ.] / Д. Рикардо. — М.: Эксмо, 2007. — 953 с.
4. Маркс К. Капитал. Т. 2-й. / Маркс К. // Собр. соч. — М.: 2-я типография «Печатный двор». 1952. — 643 с.
5. Лапшина І.А. Розвиток людського капіталу в процесі євро інтеграції / І.А. Лапшина. — Львів: НІСД, 2008. — 332 с.
6. Беккер Г.С. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории / Г.С. Беккер; пер. с англ., науч. ред. послесл. Р.И. Капелюшников, предисл. М.И. Левин. — М.: ГУВШЭ, 2003. — 614 с. [Электронный ресурс]. — Электронная экономическая библиотека. — Режим доступа: http://ekonomo.ru/load/ekonomika/chelovecheskoe_povedenie_ehkonomicheskij_podkhod/1-1-0-274.pdf
7. Корицкий А.В. Введение в теорию человеческого капитала. Гл. 1. / А.В. Корицкий. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://sibupk.nsk.su/New/04/chairs/ectheory/kapital/book1.htm>
8. Шевчук Л.Т. Втрати людського капіталу в Україні: понятійно-категорійний апарат і концептуальні положення / Л.Т. Шевчук [Электронный ресурс]. — Національна бібліотека України ім. В.І. Вернадського. — Режим доступа: http://www.nbuv.gov.ua/wwi32/in/shevchyk_vtrati_ludskogo_kapitaly
9. Богиня Д.П. Основи економіки праці: навч. посіб. / Д.П. Богиня, О.А. Грішнова. — 3-тє вид., стер. — К.: Знання-Прес, 2009. — 313 с.

Поступила в редакцію 10.03.2011 г.

Керезь К.С. Уточнення сутності категорії людського капіталу у сучасній суспільній науці

Уточнюються сутність категорії «людський капітал» та його ключові складові в сучасних умовах. Розглянуто взаємозв'язок категорії людського капіталу з іншими суміжними категоріями.

Ключові слова: людський капітал, потенціальний людський капітал, реальний людський капітал.

Kerez E.S. Specifying the essence of the category "human capital" in the modern public science

The essence of the category "human capital" and its key components under the modern conditions are specified. Interrelation of "human capital" and other related categories are examined.

Keywords: human capital, real human capital, potential human capital.