

ЛЮДСЬКИЙ ПОТЕНЦІАЛ І ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ: СУТНІСТЬ, ТРАНСФОРМАЦІЯ, ЖИТТЄВИЙ ЦИКЛ

HUMAN POTENTIAL AND HUMAN CAPITAL: ESSENCE, TRANSFORMATION AND LIFE CYCLE

У статті розглянуто методологічні проблеми тлумачення сутності таких категорій, як «людський потенціал» і «людський капітал». Надано критичну оцінку кваліфікації поняття «людський капітал» західною науковою думкою з часу його введення в науковий обіг. Проведено порівняння наукових підходів вітчизняних і зарубіжних учених до визначення сутності категорії «людський капітал» із виділенням специфічних ознак її формування. Обґрунтовано концепт, за якого людський капітал є його складником. Виділено стадії формування людського потенціалу та його трансформації в людський капітал.

Ключові слова: людський потенціал, людський капітал, сутність, тлумачення, критична оцінка, концепт, формування, стадії, трансформація.

В статье рассмотрены методологические проблемы толкования сущности таких категорий, как «человеческий потенциал» и «человеческий капитал». Дана критическая оценка квалификации понятия «человеческий капитал» западной научной мыслью с момента его введения в научный оборот. Проведено сравнение научных подходов к определению сущности категории «человеческий капитал» отечественных и зарубеж-

ных ученых с выделением специфических признаков ее формирования. Обоснован концепт человеческого потенциала, при котором он является его составляющей. Выделены стадии формирования человеческого потенциала и его трансформации в человеческий капитал.

Ключевые слова: человеческий потенциал, человеческий капитал, сущность, толкование, критическая оценка, концепт, формирование, стадии, трансформация.

The article considers methodological problems of interpretation of the essence of such categories as "human potential" and "human capital". Provided critical evaluation of the concept of "human capital" of Western scientific thought since the time of its introduction into the scientific circulation. Comparison of scientific approaches with foreign national scientists concerning the definition of essence of the category of human capital with the allocation of specific features of its formation. Reasonably, the concept of human potential, in which human capital is its component. Of stages of formation of human potential and its transformation into human capital.

Key words: human potential, human capital, the nature, interpretation, critical evaluation, concept, formation, stage, transformation.

УДК 331.101.262+331.522.4

Більська О.В.

к.е.н., доцент кафедри економіки та управління національним господарством

Дніпропетровський національний університет імені Олеся Гончара

Постановка проблеми. Головне багатство будь-якого суспільства – люди, а міра їх розвитку та задоволення потреб – основний критерій економічного і соціального прогресу. Ті процеси, які проходять у сучасний період у площині оновлення організаційно-технологічного базису суспільства, викликають глибокі перетворення всіх його сторін і вимагають зміни місця людини в суспільно-відтворювальному процесі. Сьогодні використання продуктивних здатностей людини на базі її фізичних зусиль за недостатньої майстерності, яке мало місце в умовах доіндустріального виробництва, практично зведено до мінімуму. Тягар виробничих зусиль усе більшою мірою переміщується з фізичних зусиль на машинне устаткування, що змінює роль професійних навичок і умінь. Водночас реальна економічна практика засвідчує і факти девальвації низки професійних навичок і появу принципово нових. Це закономірно у зв'язку з безперервним удосконаленням і ускладненням системи машин та устаткування, поєднанням функцій декількох видів устаткування в одному впритул до повної автоматизації процесів виробництва. І якщо необхідність у набутті і підтриманні професійних навичок у багатьох видах робіт послаблюється, то виникає потреба в набутті принципово інших, пов'язаних з організацією і управлінням усім виробничим процесом, а саме розпорядженням і

керівництвом промислово-виробничим персоналом, машинним устаткуванням, логістикою, маркетингом і т. ін. Сучасна робоча сила повинна включати в себе не лише виробничий досвід і навички, а й глибокі знання основ техніки, технології, організації виробництва. Виробництво ХХІ ст. вимагає від працівника глибоких спеціальних знань і професійних навичок у вибраному виді діяльності і водночас готовності до переходу на нові технології і техніку. Оскільки технічні засоби все більше визначають функціональний зміст праці, то їх прогрес об'єктивно викликає розширення творчих дій. Є всі підстави стверджувати, що жива праця використовує нові засоби виробництва не лише як засіб продукування споживчих благ, а й як визначальну матеріальну умову професійного й творчого розвитку особистості. В унісон усім цим новаційним баченням внутрішньої трансформації індивідуальних якостей робітників під впливом розвитку їх здібностей, навичок, отриманих знань тощо у другій половині ХХ ст. з'явилася концепція людського капіталу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. На сьогодні в контексті концепції розбудови соціальної держави на пострадянському просторі досить обширно проводяться дослідження щодо критичної оцінки західного наукового доробку щодо «людського капіталу» і доповнення цієї теорії наці-

ональними особливостями та специфікою. Проте в пострадянському просторі під час тлумачення «людського капіталу» намітилося звернення і до іншої широко вживаної категорії, а саме «людського потенціалу». Деякі автори, кваліфікуючи «людський капітал», роблять спроби не тільки виокремити зв'язок між ним і «людським потенціалом», а й ототожнити їх, вживаючи такі словосполучення, як «сукупність втілених у них потенціальних можливостей» [1], «комерційна реалізація людського потенціалу» [2], «реалізований у рамках професійної діяльності людський потенціал» [3, с. 52]. У цьому плані видається дещо несподіваною позиція деяких дослідників, які вважають, що «людський потенціал» є більш ємним поняттям порівняно з «людським капіталом» [4, с. 13]. Основою їх логіки є факт того, що прояви людського капіталу піддаються спостереженню і виміру, а характеристики людського потенціалу багато в чому перебувають за межами видимого процесу. На нашу думку, ситуація з ототожненням понять «людський потенціал» і «людський капітал» зумовлена тим, що вони близькі за змістом і взаємопов'язані й взаємообумовлені. Крім того, відсутність єдності науковців у тлумаченні цих понять можна пояснити застосуванням різними авторами суттєво відмінних концептів, які переводять науковий дискурс у площини, неадекватні масштабу розгляду.

Постановка завдання. Зважаючи на відсутність однаковості у тлумаченні термінів «людський потенціал» і «людський капітал», ми вважали за необхідне запропонувати свій погляд на цю складну і важливу методологічну проблему, від рішення якої залежить забезпечення керованості інноваційних процесів. Нам видається, що досягти переконливості та достатньої аргументованості в результатах подібного дослідження можна не фрагментарним розглядом сутності кожного з цих понять, а системним баченням їх природи, володінням ними якостями трансформації та відмінним життєвим циклом.

Виклад основного матеріалу дослідження. Виникнення теорії людського капіталу в сучасному сприйнятті пов'язують з ученими Чиказької наукової школи (II половина XX ст.). При цьому одні надають першість уведення в науковий обіг терміну «людський капітал» Т. Шульцу [5], а інші – Г. Беккеру [6], хоча вони обидва є представниками цієї школи.

В економічній літературі радянських часів питанням людського капіталу практично не відводилося серйозної уваги. Лише з 80-х років XX ст. почали з'являтися окремі публікації західних фахівців із теорії «людського капіталу».

Керуючись методологічною настановою І. Валлерстайна, за якою «старі теорії ніколи не вмирають», і щоб побачити нові перспективи, «потрібно

стати на плечі титанів XX століття» [7, с. 264, 268], ми вважали за доцільне звернутися до розробок основоположників «людського капіталу» і критично оцінити доробок українських учених щодо розширення рамок розуміння цієї категорії.

Якщо звернутися до позиції Т. Шульца, то «...усі людські здібності є або вродженими, або набутими. Кожна людина народжується з індивідуальним комплексом генів, що визначають його природні здібності. Набуті людиною цінні якості, які можуть бути посилені відповідними вкладеннями...», він назвав людським капіталом [5].

Г. Беккер під людським капіталом розумів «...наявний у кожного запас знань, навичок, мотивацій. Інвестиціями в нього можуть бути освіта, нагромадження професійного досвіду, охорона здоров'я, географічна мобільність, пошук інформації» [6].

Тлумачення людського капіталу іншими зарубіжними авторами можна сприймати як нагромадження знань: в одному випадку слідує чітке формулювання, змістом якого є посилення здібностей відповідними вкладеннями, а в іншому – набір подібних капіталовкладень.

У цьому аспекті треба віддати належне К. Макконнеллу і С. Брю, які в більш науковому плані визначили сутність і види вкладень чи то інвестицій у набуття здібностей. На їхню думку, «інвестиції в людський капітал – це будь-яка дія, яка підвищує кваліфікацію і здібності і тим самим продуктивність праці робітників» [8, с. 171].

У. Боуен стояв на позиціях того, що людський капітал «...складається з набутих знань, навичок, мотивацій і енергії, якими наділені людські істоти і які можуть використовуватися на протязі певного періоду часу з метою виробництва товарів і послуг» [9, с. 62].

Е. Долан і Д. Ліндсей ідентифікують категорію, що розглядається, з «...капіталом у вигляді розумових здібностей, отриманих через формальне навчання або освіту, або через практичний досвід» [10, с. 260].

На думку С. Фішера, Р. Дорнбуша і Р. Шмалензі, людський капітал «...є мірою втілення в людині здатності приносити дохід. Людський капітал включає природні здатності і талант, а також освіту і набуту кваліфікацію» [11, с. 303]. На думку вчених, інвестиції в людський капітал із часом окупуються, надаючи віддачу у вигляді більш високої заробітної платні або здатності виконувати роботу, яка приносить більше задоволення.

Дещо іншу методологічну основу у визначення сутності людського капіталу заклав М. Блауг, який відніс її до «...ідеї, що люди витрачають на себе ресурси різним чином – не тільки для задоволення поточних потреб, але й для майбутніх грошових і негрошових доходів» [12, с. 318]. За такого підходу формування людського капіталу виступає не

як спонтанний, природний ефект споживання, а як результат особливого напрямку інвестицій, стимульованого власним економічним механізмом.

За визначенням професора Массачусетського технологічного інституту Л. Туроу, людський капітал оконтурюється такими поняттями, як «виробничі здібності, обдарування і знання» людини або «здатністю проводити предмети і послуги» [13, с. 15].

Професор Принстонського університету Ф. Махлуп відносить до людського капіталу будь-які «вдосконалення», що «збільшують фізичні або розумові здібності людини» [14, с. 419].

Професор Сієтлського університету П. Хейне пов'язує з людським капіталом «..знання і вміння, які люди набувають через освіту, професійну підготовку або практичний досвід і які дають змогу їм надавати іншим людям цінні продуктивні послуги» [15, с. 360].

Визнаний класик соціології П. Бурдьє, звертаючись до проблеми сутності людського капіталу, надав йому якостей «загальних і спеціальних знань, набутих здібностей, навичок, досвіду, а також умінь їх застосовувати в необхідний момент і в необхідному місці» [16, с. 525].

Американський дослідник Й. Бен-Порет визнає людським капіталом актив, функція якого – «виробництво трудових послуг у загальноприйнятих одиницях виміру і який у цій своїй якості аналогічний будь-якій машині як представниці речового капіталу» [17, с. 363].

Співробітник Вашингтонського університету Дж. Кендрік визначає капітал як «здатність протягом певного періоду створювати продукт і дохід, включаючи неринкові форми доходу» [18, с. 31].

Німецький учений Х. Бартелс, досліджуючи основи створення людського капіталу, прийшов до висновку, що він являє собою «...сукупність економічно значимих здібностей, знань та форм поведінки особистості чи груп особистостей, що застосовуються на практиці» [19, с. 64].

Безумовно, в рамках статті нами узагальнено не весь теоретичний доробок зарубіжних авторів із приводу встановлення сутності людського капіталу. Але наявні розробки, які не включені до розгляду, не розширюють світоглядних наукових поглядів, а багато в чому навіть дублюють відтворені.

Критично оцінивши приведені тлумачення, не доводиться вести мову про якусь усталену теоретичну конструкцію категорії «людський капітал». Якщо розглядати формули «людського капіталу», надані зарубіжними авторами, які в принципі постають їх, так би мовити, законодавцями, то вони за змістом багато в чому не співпадають і водночас кожна з них відтворює якісь нові акценти. Безумовно, для пояснення розбіжностей у формулах людського капіталу можна надати й інше. Концепція людського капіталу розроблялася

поступово, адекватно порозумінню цієї категорії фахівцями різних наукових галузей шляхом узагальнення нової реальності та внесення відповідних доповнень та корегування.

У табл. 1 здійснено узагальнення специфічних характеристик, уживаних у визначеннях категорії «людський капітал» українськими фахівцями, які засвідчують прояв нових акцентів у порозумінні його природи порівняно з зарубіжними дослідженнями.

У контексті визначень людського капіталу, які наведені в табл. 1, виникає низка питань щодо появи в українській термінології нових специфічних характеристик і ігнорування тих із них, що були закладені західною науковою думкою. Більш того, на противагу спрощеним зарубіжним підходам запропоновано складніші формулювання. Безумовно, не обійшлося і без певної компіляції.

Передусім слідє, що «людський капітал» у консенсусному порядку зводиться до певного запасу, сукупності знань, навичок, здібностей, стану здоров'я, мотивації, які дають змогу отримувати більш високі доходи. Водночас, незважаючи на те що теорія «людського капіталу» зобов'язана своїм народженням і поширенням західній науковій думці, саме українські вчені запропонували економічній науці принципово нові, і не тільки для мікроекономічного рівня, дефініції. Було би парадоксальним, якби погляди вчених на сучасний етап соціально-економічного розвитку в Україні, в якій панує капіталістична система, нехай і імунізована тою чи іншою дозою соціальності, не враховували цього факту. Сутністю і змістом капіталістичного товарного виробництва є система відносин між найманою працею і капіталом, тобто між робітниками, облишеними засобів виробництва, а тому вимушеними продавати свою робочу силу, щоб існувати, і власниками засобів виробництва, які купують робочу силу, наділену здібностями, для організації власного виробництва з метою збагачення. У круговерті продажу-купівлі робочої сили, продуктивна здатність якої постійно нарощується, виробничі відносини змінюються як форма, підпорядковуючись змінам продуктивних сил. До того ж тільки в рамках виробничих відносин має місце виробництво, а отже, і розвиток продуктивних сил. Тому закономірним є розгляд людського капіталу як наукової категорії, яка характеризує систему суспільних відносин у процесі створення нової вартості, вираженої у формі певних запасів знань, умінь, навичок, здоров'я, мотивації, досвіду, власних якостей. Якщо виникає потреба в розширенні, поглибленні і розвитку основної продуктивної сили суспільства, то питання вирішується відповідною зміною виробничих відносин.

Слід урахувати й те, що з приведених визначень можна сформувати єдине інтегроване тлумачення. На нашу думку, таке визначення можна

звести до «вартісної сукупності сформованих і розвинутих та постійно оновлюваних унаслідок інвестицій продуктивних якостей, потенційно спроможних приносити дохід і необхідних на ринку праці» або «соціально-економічної категорії, що характеризує сукупність суспільних відносин по доцільному, усвідомленому і фаховому використанню в процесі утворення нової вартості у визначеній сфері економічної діяльності набутих при-

родним шляхом і розвинених внаслідок інвестицій продуктивних якостей та отриманню їх власником відповідних доходів».

Видається своєчасним у контексті нагальних потреб науки і практики звернення у тлумаченнях «людського капіталу» і до іншої широко вживаної категорії, а саме «людського потенціалу» (О. Бородіна, Т. Шкода). Але виокремлені конструктивні елементи людського капіталу із задіянням терміну

Таблиця 1

Визначення категорії «людський капітал» національними дослідниками

№	Визначення	Специфічні характеристики	Автор(и)
1	Сукупність сформованих і розвинутих внаслідок інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивацій поведінки індивідів, що перебувають в їхній власності, використовуються в економічній діяльності.. і впливають завдяки цьому на зростання доходів свого власника	Сукупність сформованих і розвинутих якостей	О. Грішнова [20, с. 17]
2	Частина сукупних знань, здібностей і кваліфікацій носіїв робочої сили, яка здатна приносити дохід	Частина сукупних знань здатна приносити дохід	Л. Шевчук [21, с. 14]
3	Здатність людей до участі в процесі виробництва, сукупність втілених у них потенціальних можливостей приносити дохід	Здатність людей до виробництва... сукупність можливостей	О. Бородіна [1]
4	Якість робочої сили індивідуума, сукупного працівника підприємства, фірми, корпорації, країни, що знаходять прояв у процесі розширеного відтворення	Якість робочої сили	Н. Марущак [22]
5	Сформований або розвинений у результаті інвестицій в освіту, професійну підготовку і накопичений людиною певний запас здоров'я, виробничих і загальнолюдських знань, навичок, здібностей, вмінь, які дають їй змогу успішно виконувати свою професійну діяльність і які доцільно використовувати для одержання корисного результату	Сформований або розвинений запас здібностей	Т. Давидюк [23]
6	Сукупність природно отриманих здібностей працівника, самостійно накопичених і розвинених ним за допомогою інвестування в освіту, професійне навчання, оздоровлення, мобільність і мотивації	Сукупність здібностей	Х. Кір'ян [24, с. 73]
7	Стосунки між людьми в процесі формування продуктивних здібностей людини та їх використання з метою отримання прибутку	Стосунки між людьми в процесі формування продуктивних здібностей	В. Антонюк [25, с. 25]
8	Вартість запасу здібностей, досвіду, знань, залучених у господарський процес, капіталізованих на основі найму, які приносять додаткову вартість (прибуток)	Вартість запасу	Н. Голикова [26, с. 143]
9	Частина інтелектуального капіталу, носієм якого є людина, яка перетворює інформацію на знання та використовує їх для здійснення економічної діяльності	Частина інтелектуального капіталу	В. Іванова [27, с. 29]
10	Здібності, знання та вміння робітників, які дають їм можливість активно діяти в економічній і соціальній сферах	Якості, які дають можливість активно діяти	Н. Борецька [28, с. 45]
11	Сукупність властивостей людини, що ви- являються в процесі праці, необхідні на ринку праці та включають у себе кваліфікаційні та особистісні характеристики, які формуються під впливом інвестицій в освіту	Сукупність властивостей людини, що виявляються в процесі праці	В. Сафонова [29, с. 152]
12	Вартість існуючих та набутих трудових можливостей працівника, використання яких має приносити її власнику відповідні доходи	Вартість трудових можливостей	Т.Трофимчук [30]
13	Специфічний ресурс у вигляді спеціальних знань, навичок та вмінь, які використовуються у виробничо- господарській діяльності підприємства з метою отримання доходу	Специфічний ресурс	Н. Головай [31, с. 133]
14	Система характеристик, які визначають здатність людини до творчої праці з метою створення товарів, послуг, доданої вартості...	Система характеристик	Т. Паустовська [32]
15	Комерційна реалізація людського потенціалу підприємства, головним критерієм успіху для якого є доступ до талантів	Комерційна реалізація людського потенціалу	Т. Шкода [2]

«людський потенціал» сприймаються неадекватно змісту їх уведення у визначення.

У науці і в практиці склалося розуміння людського потенціалу як категорії макроекономічного порядку, яка тісно пов'язана з такими поняттями, як «трудові ресурси» й «трудовий потенціал». Якщо трудові ресурси охоплюють населення у працездатному віці з урахуванням працюючих пенсіонерів і підлітків до 16 років, то трудовий потенціал являє собою сукупність усіх трудових можливостей. Головною складовою частиною трудових ресурсів є робоча сила, тобто здатність до праці.

У добре відомій науковій праці К. Маркса, яка визнана сучасниками найбільш значущою не тільки для свого часу, під робочою силою розуміється «сукупність фізичних і духовних здібностей, якими володіє організм, жива особистість людини і які пускаються нею щоразу, коли вона виробляє певні споживчі вартості» [33, с. 173–174]. Проте потрібно наголосити на тому, що людина як носій робочої сили володіє не лише здібностями до праці, а й іншими, задіяння яких обумовлюється наявністю різних сфер життєдіяльності. Тому наявні на конкретний момент часу чи в перспективі людські можливості, які потенційно можуть бути використані в будь-якій сфері суспільно корисної діяльності для досягнення поставленої мети, ідентифікують із людським потенціалом. Поняття «людський потенціал» характеризує новий ступінь у розвитку людини, коли поряд із виробничими можливостями людини дедалі зростаючу роль відіграють інтелектуальні, соціальні, психологічні та культурні якості, тобто людські риси. Отже,

людський потенціал є більш об'ємною категорією порівняно з трудовим потенціалом. Відмінність трудового потенціалу від людського потенціалу полягає в тому, що носіями першого є тільки працездатні громадяни, а другого – все населення країни, у тому числі за межами працездатного віку й, безумовно, у різному обсязі. При цьому важливо брати до уваги те, що категорії людський потенціал і людський капітал дістають прояв відносно індивіда, а не суспільства загалом.

На специфічності категорії «людський потенціал» наголошує і російська вчена Н. Римашевська, яка зазначає, що він, по суті, не ідентифікується з обсягами виробництва і відповідним рівнем доходу, а тільки з можливостями людського вибору, які з його набуттям суттєво розширюються [34, с. 33].

Людський капітал виступає як конкретна історична форма функціонування і реалізації людського потенціалу. Як економічна категорія людський капітал включає економічні відносини, пов'язані тільки з тими елементами людського потенціалу, які здатні створювати нову вартість чи приносити додатковий прибуток. Із цього приводу К. Маркс підкреслював, що «робоча сила для робітника є товаром, а не капіталом; ...як капітал вона функціонує після продажу в руках капіталіста, під час самого процесу виробництва» [35, с. 380].

Отже, є всі підстави констатувати, що поняття «людський капітал» досить об'єктивно введено у вжиток для характеристики перехідної форми трудового потенціалу з пасивної фази в активну, коли людина реально реалізує свої сукупні продуктивні здібності (здоров'я, знання, навички, мотивації до

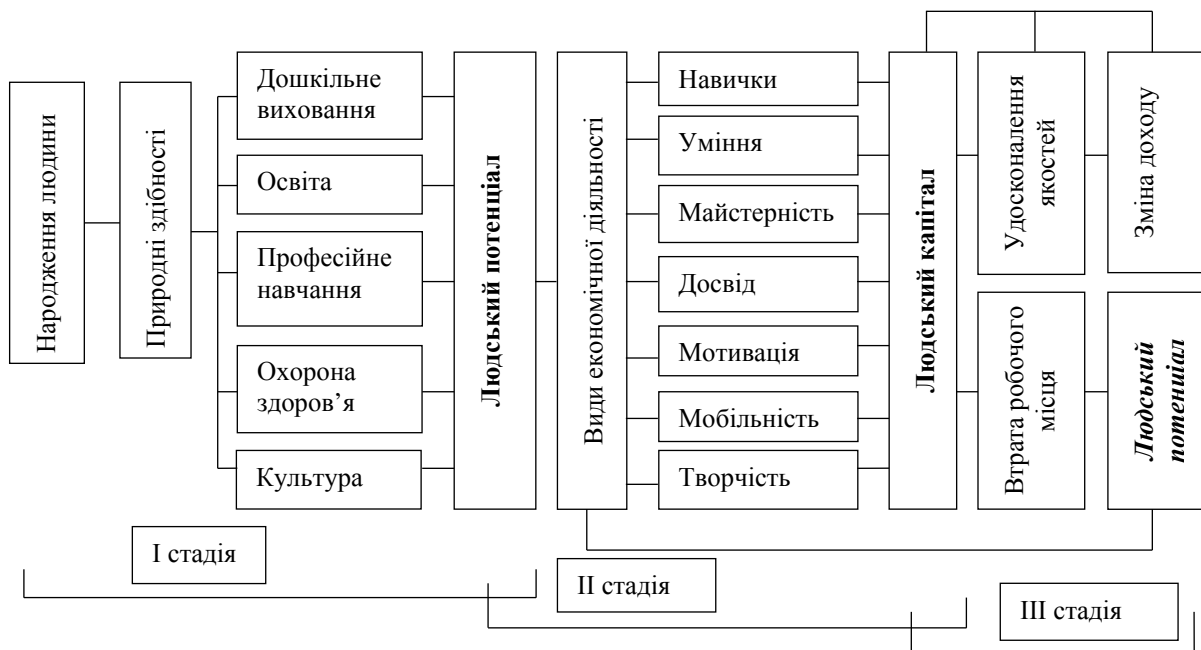


Рис. 1. Схема формування і розвитку людського потенціалу і людського капіталу

праці та ін.) у виробничому процесі. За умови правильної розстановки акцентів стає зрозумілим, що в первинній фазі, тобто до часу вступу в трудові відносини з роботодавцем, набуті і розвинені здібності та компетенції виступають на ринку праці лише як людський потенціал. Але після залучення у виробничий процес людський потенціал трансформується в людський капітал у силу його здатності приносити дохід.

Але слід урахувати й те, що трансформація людського потенціалу в людський капітал на цьому не завершується. Це дає змогу змоделювати процес формування і розвитку людського потенціалу і людського капіталу та їх трансформаційних перетворень (рис. 1).

На нашу думку, процеси формування і зміни людського потенціалу і капіталу проходять три стадії. На першій усе починається з нульової позначки, тобто з часу народження людини, і триває до отримання нею відповідного особистим можливостям і соціалізаційним потугам комплексу знань та фізичного потенціалу. На другій стадії формується людський капітал через різні форми задіяння людського потенціалу в процеси продукування товарів і послуг, який приносить доходи. І на третій стадії людський капітал самовдосконалюється. Зі зростанням доходів закономірно формуються стимули, зацікавленість робітника, а часом і роботодавця, в отриманні додаткових знань, нагромадження нового запасу навичок, мотивацій, тобто в нарощуванні людського капіталу.

У своєму практичному задіянні людський капітал приводить до руху капітал господарюючих суб'єктів і сам постійно знаходиться в процесі самовідтворення. Не є новиною факт того, що ринкова економіка є досить жорстким інститутом господарської діяльності, який не виключає втрату робочого місця. До того ж за простою логікою розвитку приходять час, коли робітнику доводиться покинути виробництво через вік чи інші життєві обставини. У такому разі, за висловом Ж. Сімонді, «здатність до праці... є ніщо, оскільки вона не продана» [36, с. 197].

Якщо людина вибула з процесу виробництва з різних причин і не використовує свої знання, здібності, професійні навички, то людський капітал набуває форми людського потенціалу. Обов'язковою умовою використання людського капіталу є практична реалізація працівником своєї здатності до праці в суспільно-корисній діяльності.

Висновки з проведеного дослідження. Приведене упорядкування на взаємозалежних понять «людський потенціал» і «людський капітал» означає певний перелом у методології соціального інновування основної продуктивної сили суспільства. Йдеться про те, що зрештою процес формування, використання та відтворення людського капіталу зводиться не лише до виробництва, а й

охоплює фазу підтримання і розвитку його рівня. Найбільш критичними у забезпеченні безперервності функціонування людського капіталу є площини дотику, а саме «людський потенціал – види економічної діяльності» і «людський капітал – втрата робочого місця». Внесені акценти пов'язані передусім із підпорядкуванням суспільної динаміки цілям та інтересам формування освіченої та професійно підготовленої людини. З іншого боку, врахування приведених уточнень щодо наявності розривів у трансформації людського потенціалу в людський капітал і навпаки потребує сприйняття виробництва з його техніко-технологічним оснащенням не лише як продукту людської праці, а й як продуктивної сили, яка не може функціонувати без людини з потенціалом здібностей. І, по-третє (мабуть, не менш значиме), забезпечення кругообігу людського капіталу на третій стадії до часу природного виходу людини з процесу виробництва визначає цивілізаційність добробутного поступу, який держава може забезпечити їй через різні інститути й інституції.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Бородіна О. Людський капітал як основне джерело економічного зростання / О. Бородіна // Економіка України. – 2003. – № 7. – С. 48–53.
2. Шкода Т.Н. Сутність людського капіталу підприємства / Т.Н. Шкода [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.nbu.gov.ua/old_jrn/Soc_Gum/VSU/2012_11_1/Schkoda.pdf.
3. Хабибуллина З.Р. Трансформація человеческого капитала в условиях развития инновационной экономики : дис. ... к. э. н. : спец. 08.00.01 «Экономическая теория» / З.Р. Хабибуллина ; Российский университет кооперации. Казанский кооперативный институт (филиал). – Казань, 2015. –171 с.
4. Петрыкина И.Н. Стратегическое управление развитием человеческого капитала субъектов РФ : [монография] / И.Н. Петрыкина, И.Е. Рисин. – М. : РУСАИНС, 2016. –122 с.
5. Schultz T. Investment in Human Capital / T. Schultz // The American Economic Review. – March 1961. – № 1. – P. 38–56.
6. Беккер Г. Человеческий капитал (главы из книги). Воздействие на заработки инвестиций в человеческий капитал / Г. Беккер // США: экономика, политика, идеология. – 1993. – № 11. – С. 115–116.
7. Валлерстайн И. Конец знакомого мира: Социология XXI века / И. Валлерстайн ; пер. с англ. – М. : Логос, 2004. – 368 с.
8. Макконнелл К.Р. Экономикс: принципы, проблемы и политика : в 2-х т. Т. 2 / К.Р. Макконнелл, С.Л. Брю ; пер. с англ. 11-го изд. – М. : Республика, 1992. – 400 с.
9. Bowen H.R. Investment in Learning / H.R. Bowen – San Francisco ets: Jossey-Bass, 1978. – 362 p.
10. Долан Э.Дж. Рынок: микроэкономическая модель / Э.Дж. Долан, Д.Е. Линдсей ; пер. с англ.. – СПб. : Печатный двор, 1992. – 496 с.

11. Фишер С. Экономика / С. Фишер, Р. Дорнбуш, Р. Шмалензи ; пер. со 2-го англ. изд. – М. : Дело, 1998. – 864 с.
12. Блауг М. Методология экономической науки, или Как экономисты объясняют / М. Блауг. – М. : Экономика, 2004. – 421 с.
13. Thurow L. Building Wealth. The New Rules for Individuals, Companies and Countries in Knowledge-Based Economy / L. Thurow. – N.Y.: Harper Collins, 1996. – 435 p.
14. Machlup F. The Economics of Informations and Humen Capital / Machlup F. – Princeton: Princeton University Press, 1984. – 587 p.
15. Хейне П. Экономический образ мышления / П. Хейне ; пер. с англ. – М. : Дело, 1993. – 704 с.
16. Бурдые П. Формы капитала / П. Бурдые // Западная экономическая социология: хрестоматия современной классики. – М. : РОССПЭН, 2004. – С. 521–528.
17. Ben-Porath Y. The Production of Human Capital and the Life Cycle of Earning / Ben-Porath Y. // The Journal of Political Economy. – Aug. 1967. – Vol. 75 – P. 352–365.
18. Кендрик Дж. Совокупный капитал США и его формирование / Дж. Кендрик. – М. : Прогресс, 1978. – 275 с.
19. Bartels H. Die Struktur xind die Bestirnmundsgrunde der Humankapitalsbildung in der Landwirtschaft / von Hasso Bartels. – Kiel.: Wiss.-Verl. Vauk, 1999. – 330 p.
20. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О.А. Грішнова. – К. : Знання, КОО, 2001. – 254 с.
21. Шевчук Л.Т. Втрати людського капіталу в Україні: понятійно-категорійний апарат і концептуальні положення / Л.Т. Шевчук // Соціально-економічні дослідження в перехідний період. – Львів : ІРД НАН України. – 2007. – Вип. 3(65). – С. 9–27.
22. Марущак Н. Людський капітал як фактор розвитку економіки України / Н. Марущак [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.rusnauka.com/SND/Economics/14_maruschak%20n.p..doc.htm.
23. Давидюк Т.В. Уточнення змістової характеристики економічної категорії «людський капітал» / Т.В. Давидюк [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.nbuv.gov.ua/old_jrn/Soc_Gum/Emp/2010_22_1/7David.htm.
24. Кір'ян Т. Людський капітал в історії економічної думки / Т. Кір'ян // Економіка України. – 2008. – № 9. – С. 64–74.
25. Антонюк В.П. Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку : [монографія] / В.П. Антонюк. – Донецьк : Ін-т економіки пром-ті НАН України, 2007. – 348 с.
26. Голюкова Н.В. Людський капітал як фактор зростання та розвитку економіки : дис. ... к.е.н. / Н.В. Голюкова ; ІЕП НАН України. – К., 2004. – 240 с.
27. Іванова В.В. Людський капітал як фактор економічного зростання / В.В. Іванова // Науковий вісник Полтавського університету споживчої кооперації України. Серія «Економічні науки». – 2010. – № 4(43). – Ч. 1. – С. 29–33.
28. Борецька Н.П. Розвиток джерел формування людського і соціального капіталу в Україні / Н.П. Борецька // Держава та регіони. – 2010. – № 1. – С. 45–49.
29. Сафонова В.Є. Освітній ресурс як форма створення і накопичення людського капіталу / В.Є. Сафонова // Держава та регіони. – 2010. – № 3. – С. 146–152.
30. Трофимчук Т.М. Генезис теории человеческого капитала / Т.М. Трофимчук // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. – С. 29–34 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.vestnik-ecopot.mgu.od.ua /journal/2016/16-2016/8.pdf>.
31. Головай Н.М. Вкладення в людський капітал і заробітна плата: обліковий аспект / Н.М. Головай // Формування ринкової економіки : зб. наук. праць. Спец. вип. «Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики». – К. : КНЕУ, 2007. – Т. 1. – Ч. 1. – 520 с.
32. Паустовська Т.І. Сучасні соціально-економічні основи формування людського капіталу / Т.І. Паустовська // Держава та регіони. Серія «Економіка та підприємництво». – 2014. – № 4(79). – С. 40–45.
33. Маркс К. Капитал. Критика политической экономии : в 3-х т. Т. 1. Книга I: Процесс производства капитала / К. Маркс – М. : Госполитиздат, 1953. – 794 с.
34. Римашевская Н.М. Человеческий потенциал России и проблемы «сбережения населения» / Н.М. Римашевская // Российский экономический журнал. – 2004. – № 9–10. – С. 22– 40.
35. Маркс К. Капитал. Критика политической экономии : в 3-х т. Т. II. Книга II: Процесс обращения капитала / К. Маркс – М. : Госполитиздат, 1950. – 530 с.
36. Сисмонди Ж.С. Новые начала политической экономии, или О богатстве в его отношении к народонаселению. Т. 1 ; кн. 1–4 / Ж.С. Сисмонди. – М. : Соцэкгиз, 1936. – 386 с.