

УДК 330.014

Нагорняк Г.С.

Тернопільський національний технічний університет ім. Івана Пулюя

**ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ У СИСТЕМІ СТРУКТУРНИХ ЕЛЕМЕНТІВ
ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ ЯК МОЖЛИВІСТЬ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ ВІТЧИЗНЯНОГО
МАШИНОБУДУВАННЯ У СКЛАДНИХ ПОЛІТИКО-ЕКОНОМІЧНИХ УМОВАХ**
Nahorniak H.

**HUMAN CAPITAL IN THE SYSTEM OF STRUCTURAL ELEMENTS OF
INTELLECTUAL CAPITAL AS AN OPPORTUNITY TO ENSURE THE
COMPETITIVENESS OF DOMESTIC ENTERPRISES ENGINEERING IN COMPLEX
POLITICAL AND ECONOMIC CONDITIONS**

Проблема забезпечення конкурентоспроможності у галузі вітчизняної машинобудівної галузі сьогодні здобуває особливої актуальності, що тісно пов'язані, з одного боку, із введенням високих податків, що перешкоджають процесу закупівлі матеріалів і комплектуючих, необхідних для виготовлення вітчизняної наукомісткої продукції, а з іншого – з істотними обмеженнями на імпорт ряду комплектуючих і технологій, особливо продукції подвійного призначення.

У сучасній економіці інтелектуальний капітал підприємства відіграє провідну роль у формуванні довгострокових конкурентних переваг підприємств, виступає драйвером розвитку та удосконалення бізнесу, ключовим фактором формування фундаментальної вартості шляхом економії всіх видів ресурсів та примноження віддачі на такі, сприяє підвищенню інноваційності підприємства [1, с. 37]. До найважливіших факторів, які виявляють вплив на ефективність управління інтелектуальним капіталом, відносяться:

- стійка тенденція інформатизації й інтелектуалізації економічних і соціальних процесів, що вимагає підвищення рівня освіти та професійних компетенцій управлінських кадрів.

- інноваційні зміни в економічному розвитку сприяють активізації інтелектуального капіталу та створенню інтелектуальних ресурсів, які забезпечені перерозподілом управлінських функцій [2]. У сучасній економічній науці питання формування та розвитку людського капіталу займають значне місце та відіграють важливу роль в аналізі економічних явищ. Концепція людського капіталу, маючи у своїй основі глибокі теоретичні та методологічні передумови, нагромадила великий дослідницький інструментарій для точної інтерпретації сутності, ролі, формування, основних структурних видів і способів кількісного й якісного оцінювання та регулювання активної частини капіталу. По визначенні багатьох дослідників, людський капітал містить у собі набір набутих знань, навичок і компетенцій, якими наділені люди і які можуть використовуватися або у виробничих, або у споживчих цілях. Усе більше прихильників завойовує точка зору, згідно з якою людський капітал трактується, як самий коштовний капітал, що відіграє не меншу роль, ніж всі інші накопичені ресурси суспільства. Необхідно розрізняти концепцію людського капіталу та концепцію людського розвитку. О.В. Стефанишин обґрунтовано доводить, що інвестиції в людину є засобом збільшення продуктивності і доходу, а в концепції людського розвитку метою є високоосвічена, розвинута і благополучна людина [4, с. 19]. Цю думку розвиває О.Б. Мних, доводячи, що ці дві концепції повинні бути інтегровані, тому що їх цілі та засоби переплітаються; розвиток людського потенціалу і людського капіталу передбачає наявність сприятливого середовища, яке включає доступ до нагромаджених знань, вміння будувати стосунки з партнерами, систематизувати спеціальну інформацію; людський капітал виконує свою функцію зростання вартості за умови цілісності економічної системи, яка базується на розвитку інтелектуального капіталу; людський капітал не відображається у балансі

підприємства [3, с. 257]. Так, більшість учених пропонують розуміти людський капітал, як сукупність уроджених і придбаних людиною здатностей, знань, здоров'я, кваліфікації тощо, що виникають у процесі інвестицій, що й приносять дохід у майбутньому. При цьому, деякі науковці, на наш погляд, розкриваючи сутність поняття, допускають ряд істотних недоглядів. Наприклад, ряд здобувачів, позначаючи авторське бачення на предмет трактування поняття, обмежуються простою констатацією факту.

На різних етапах становлення економіки застосовували різне позначення людських ресурсів. В.Г. Щербак відзначає, що в умовах планової економіки було доречне поняття “трудова ресурси”, а в умовах ринкової – “робоча сила”. Під час переходу до постіндустріальної, інформаційної економіки змінюється роль людини у виробничому процесі, на перший план виходять знання та інтелектуальні здібності, економічне зростання залежить від провадження нових технологій та підвищення продуктивності творчої праці. З огляду на це працює концепція людського капіталу, яку формує інтелектуальна еліта [5, с. 7].

Відносно нашої позиції з приводу трактування людського капіталу, то необхідно відзначити, що у межах тривалого дослідження ми саме спробували з погляду економічного аналізувати показати закономірну логічну трансформацію одного поняття в інше, а саме людського потенціалу – у людський капітал. Так, спочатку (тобто до моменту вступу в трудові відносини) накопичені людиною знання та компетенції виступають на ринку праці лише у ролі людського потенціалу. Однак після їхнього залучення у трудову діяльність і, відповідно, вартісної оцінки у вигляді, наприклад, заробітної плати, гонорару, інтелектуальної ренти або іншої форми оплати праці людський потенціал трансформується у людський капітал.

Усе вищезазначене дозволило нам сформулювати авторську позицію на трактування поняття «людський капітал». На нашу думку, людський капітал – це реалізований у межах професійної діяльності людський потенціал (що розуміється, як інтегральний показник накопичених індивідом у процесі виховання, навчання та соціалізації комплексу знань, умінь і компетенцій), який приносить його власнику фінансовий дохід і моральне задоволення.

Список використаних джерел:

1. Грішнова, О. А. Людський, інтелектуальний і соціальний капітал України: сутність, взаємозв'язок, оцінка, напрями розвитку. Соціально-трудова відносини: теорія та практика. 2014. № 1 (7). С. 34-42.
2. Літвінов, О. В. Визначення сутності інтелектуального капіталу. *Modern Economics*. 2018. №11. С. 98-104. URL: [https://doi.org/10.31521/modecon.V11\(2018\)-16](https://doi.org/10.31521/modecon.V11(2018)-16).
3. Мних О.Б. Маркетинг у формуванні ринкової вартості машинобудівного підприємства: теорія і практика: монограф. Львів: Видавництво Національного університету “Львівська політехніка”, 2009. 428 с.
4. Стефанишин О.В. Людський потенціал економіки України: монограф. Львів: Видав. Центр ДДУ ім. Івана Франка, 2006. 315 с.
5. Щербак В.Г. Формування, використання та розвиток трудового потенціалу в умовах структурно-інноваційних перетворень: автореф. дис. ... докт. екон. наук : спец. 08.00.07 “Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика”; Харк. нац. ун-т ім. В.Н.Каразіна. Х., 2009. 36 с.