

12. Калькова Н.М. Конкурентоспроможність регіонального ринку рекреаційних послуг (на прикладі АР Крим): Автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.10.01. / Національна академія природоохоронної і курортного будівництва. – Сімферополь, 2006. – 20 с.
13. Михайличенко А.О. Соціально-економічний розвиток регіону і його ресурсне забезпечення (на матеріалах Чернігівської області): автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.10.01. / Рада по вивченню продуктивних сил України НАН України. – Київ, 2006. – 20 с.
14. Міхуринська К.О. Розвиток неявної інфраструктури рекреаційного комплексу (на прикладі АР Крим): Автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.10.01. / Національна академія природоохоронного та курортного будівництва – Сімферополь, 2004. – 20 с.
15. Мокляк А.В. Туристські ресурси для потреб іноземного туризму в Україні (в контексті українсько-польських туристичних зв'язків): Автореф. дис. ... канд. геогр. наук.: 11.00.02. / Київський національний університет ім. Т.Г. Шевченка – Київ, 2004 - 16 с.
16. Николаева Н.А. Конкурентоспособность города: взгляд зарубежных ученых // www.cfin.ru/press/marketing/2001-6/index.shtml
17. Портер М. Международная конкуренция / Пер. с англ. — М.: Международные отношения, 1993. – 896с.
18. Сейфуллаева М.Э. Маркетинговая составляющая регионального развития // www.cfin.ru/press/marketing/2001-5/09.shtml
19. Селезнев А.З. Конкурентные позиции и инфраструктура рынка России. – М.: Юристъ, 1999. – 384 с.
20. Словник іншомовних слів / За ред. О.С. Мельничука. – Головна редакція УРЕ, 1974 р. – 775 с.
21. Страчкова Н.В. Автономна Республіка Крим на ринку рекреаційних послуг (суспільно-географічна оцінка конкурентних позицій): Дис. ... канд. геогр. наук: 11.00.02. / Інститут географії НАН України – Київ, 2002 - 19 с.
22. Удачина М.В. ФЭСТ-модель оценки уровня конкурентоспособности муниципальных образований // www.citystrategy.leontief.ru/forum/2004/
23. Узунов В.Н. О региональной организации рыночной экономики в Украине // Культура народов Причерноморья. – 2001. - №24. – С.58-60.
24. Чеглазова М.Е. К вопросу о территориальной дифференциации социально-экономических явлений // Культура народов Причерноморья. – 2002. - №33. – С. 35-38.
25. Чуб Б. А. Управление инвестиционными процессами в регионе: монография. – М.: БУКВИЦА, 1999. - 186 с..

Іванова І.В.

ІНСТИТУТ ПРОФЕСІЇ У СТРУКТУРІ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

Зростання значення інтелектуального капіталу привело до формування нової економіки – економіки знань. Цей напрямок наукових досліджень у західній зарубіжній літературі насамперед пов'язаний із Д. Беллом, Е.Брукінгом, Л.Едвінсоном. У Росії в актуалізацію цієї проблематики і її дослідження помітний внесок зроблено Л.І. Абалкіним, В.Л. Іноземцевим, Б.Мільнером, С.М.Клімовим, в Україні – Ю.М. Бажадом, В.М. Гейцем, В.І. Голіковим, М.З. Згуровським, С.І. Кіреєвим, В.Г. Кременем, А.А. Чухном та іншими.

Проблема: Визначенню професії й місця професійної діяльності в сучасній постіндустріальній економіці приділено недостатньо уваги – можливо тому, що професія - категорія багатокритеріальна, поєднує соціальні, психологічні й економічні ознаки. Між тим правильно визначити роль професії і її зв'язок інтелектуальним капіталом важливо методологічно й практично (пріоритетність інвестування різних форм і рівнів). Аналіз останніх досліджень і публікацій, на які спирається автор, наведений у пропонованій статті й свідчить, що проблема ця фактично навіть не поставлена, за виключенням [1]. *Завдання* публікації – з позицій діяльнісного підходу та сучасного інституціоналізму розглянути зв'язок професії зі змістом і структурою інтелектуального капіталу та привернути увагу до ролі менеджменту в зростанні інтелектуального капіталу організації.

Як абстрактна, об'єктивно-необхідна діяльність, професія існує у вигляді накопиченої на сьогодні традиції, яка охороняє й передає досвід, знання, цінності, норми й інші характеристики даного виду людської діяльності. У цій формі вона володіє певним пріоритетом відносно до суб'єкта професійної діяльності, тому що заставляє його слідувати певним зразкам і еталонам, здійснювати необхідні операції й навіть способи поведінки, тобто примушує бути відповідним до наявності даної організації продуктивних сил. Такий підхід дозволяє розглянути професію як соціально-економічний інститут. У рамках сучасного інституціоналізму найбільш розповсюдженим є трактування інститутів Д. Нортон: "Інститути - це правила, механізми, що забезпечують їхнє виконання, і норми поведінки, що структурують повторювані взаємодії між людьми [2, с. 73]. Професія надає послуги, споживачами яких є інші діяльнісні інститути.

У формі конкретної живої діяльності професія майже невіддільна від її носія, суб'єкта даної діяльності. Розвиток сучасних організацій зв'язаний зі створенням доданої вартості, що базується на знанні й інноваціях, (особистий інтелектуальний капітал, носієм якого виступає людина). Тому доцільно розглянути інститут професії в контексті теорії інтелектуального капіталу.

Знання становлять основу інтелектуальних ресурсів організації, її інтелектуального капіталу, який визначається як "нематеріальні активи, без яких не може існувати компанія" (Е.Брукінг, [3, с.30]); «приро-

шення знань і невідчутних активів у корисні ресурси, які дають конкурентні переваги індивідуумам, фірмам і націям» (К.Брадлі, [4, с. 86]). Оцінка інтелектуального капіталу у формі нематеріальних активів дозволяє ввести його до балансу підприємства в явному вигляді як амортизуючий і відтворюваний чинник виробництва (С.Клімов, [5, с.40]). Економічна цінність знань знаходить вираз у прирощенні доданої цінності, і нестача інтелектуального капіталу зменшує додану цінність.

Капіталізація інтелекту - це складна соціально-економічна технологія здійснення перетворень кваліфікації кадрів - у ліцензії й сертифікати, знань - у права інтелектуальної власності, а репутації - у бренди (торгові марки). Перетворення знань у капітал означає, що володіння ними дозволяє отримувати від їхнього використання регулярний дохід, і тому капіталізація знань здійснюється саме через професійну діяльність. "Професія є центральним інститутом капіталізації й нагромадження знань" (О.Коврига, [1, с.32]). Але, на нашу думку, через інститут професії відбувається капіталізація й інших складових людського капіталу та формування інших компонентів інтелектуального капіталу.

I - за Е.Брукінгом [3]

			ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ КАПІТАЛ		
БІОФІЗИЧНИЙ §	СОЦІАЛЬНИЙ §	ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ §	ІНТЕЛЕКТУАЛЬНА ВЛАСНІСТЬ	ІНФРАСТРУКТУРНІ АКТИВИ	РИНКОВІ АКТИВИ

II – за Л.Едвінсоном [5]

			ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ КАПІТАЛ		
БІОФІЗИЧНИЙ §	СОЦІАЛЬНИЙ §	ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ §	СТРУКТУРНИЙ КАПІТАЛ		
			ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ КАПІТАЛ		КАПІТАЛ СПОЖИВАЧІВ
			КАПІТАЛ ПРОЦЕСІВ	ІННОВАЦІЙНИ КАПІТАЛ	
ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ					

Рис.1. Структурування і співвідношення людського і інтелектуального капіталів та їх капіталізація інститутом професії

Адже інтелектуальний і людський капітал – це не тотожні, а лише частково перехресні поняття. З одного боку, у якості носіїв інтелектуального капіталу можуть розглядатися не тільки окремі індивіди (ядро, особистий інтелектуальний капітал), але також і їхні групи, організації (організаційне знання, яке не дорівнює сумі інтелектуальних капіталів співробітників, та кодифіковане знання), суспільство в цілому

(С.Клімов, [5, с.108-109]). Існує кілька підходів до структурування інтелектуального капіталу. Е.Брукінг інтелектуальний капітал підприємства поділяє на чотири частини: ринкові активи (наприклад, марочна назва товару), інтелектуальна власність (ноу-хау, патенти й різні авторські права), людські активи, інфраструктурні активи (технології, корпоративна культура тощо) [3, с.31-36]. Л.Едвінсон структурує інтелектуальний капітал інакше, поділяючи його на людський і структурний ("все, що залишається в компанії, коли службовці йдуть додому"), який у свою чергу поділяє на капітал споживачів (їхній потенціал, характер зв'язків із ними) та організаційний, який включає капітал інновацій та капітал процесів [5, с.38].

Релевантними відносно економічної активності компонентами людського капіталу є не тільки інтелектуальні ресурси особистості. Людський капітал особистості – її невідчужувані ресурси, у складі яких три компоненти – біофізичний, інтелектуальний і соціальний капітал. Рисунок 1 ілюструє місце професії в капіталізації всіх складових людського капіталу. З іншого боку, решта складових інтелектуального капіталу організації тією чи іншою мірою формуються професійною діяльністю працівників організації, серед яких особливу роль у цьому процесі відіграють менеджери.

Біофізичний капітал – ціннісний рівень фізичних здібностей до виконання трудових операцій, рівень здоров'я. Фізичні здібності й здоров'я людини – основа загалом усякої життєдіяльності й активності людини, що, безумовно, впливає на можливість доступу до професії й професійного зростання.

Поняття "соціальний капітал" відображає характер відносин між працівниками, способи й культуру їх спілкування, розвиток міжособистісних комунікацій. Змістом соціального капіталу є міжособистісні зв'язки, стосунки довіри, солідарності, готовність до кооперації, вміння працювати в групі.

Інтелектуальні ресурси особистості – це сформовані в процесі формальної, неформальної й інформальної освіти знання, вміння й креативні здібності людини; сукупність інтелектуальних здібностей, освіченості, моральних якостей, кваліфікаційної підготовки індивідів, що використовуються чи можуть бути використані в трудовій діяльності й узаконюють володіння статусом і владою. Особистий інтелектуальний людський капітал при цьому виявляється як діяльна реалізація інтелекту індивіда, перетворення якісних характеристик, носієм яких він є, в основний фактор доступу до володіння соціальним професійним статусом, економічною владою, доходами. При цьому «володіння унікальними здібностями й знаннями, приналежність до кола людей творчих професій (куди, безумовно, варто віднести не тільки вчених і діячів культури, але й висококваліфікованих фахівців в області менеджменту й фінансів, юристів, професійних експертів і т.д.) стає запорукою високого соціального і майнового статусу» (В.Іноземцев, [6, с. 13]).

Особистому інтелектуальному капіталу притаманні всі особливості людського капіталу:

- невідчужуваність і неліквідність (невикористовуванні матеріальні ресурси можна здати в оренду, законсервувати до кращих часів, що є неможливим стосовно інтелектуальних здібностей і знань);
- незберігаємість (час, у який він не використовується, втрачено назавжди – для людини, яка працює не за спеціальністю, вартість освіти відноситься відповідною часткою на неявні витрати її нинішньої діяльності).

С.М.Клімов відзначає також специфічні особливості інтелектуального капіталу [5, с.115]:

- старіння знань;
- співвідношення явного й неявного знання в структурі інтелектуальних ресурсів особистості.

Інтелектуальний капітал самозростає в процесі споживання. Інвестування коштів у інтелектуальні ресурси, наприклад, в освіту, веде не тільки до збільшення запасу знань, що дозволяє вирішити більш широке коло проблем. Запускаються процеси самозростання знань. У процесі діяльності, стикаючись із новими ситуаціями, усвідомлено чи неусвідомлено систематизуючи нагромаджену інформацію, суб'єкти знання поглиблюють свої знання, набувають досвід. Теж саме відбувається при вкладанні коштів у інтелектуальні ресурси організації. Самозростання інтелектуальних ресурсів відбувається завдяки поширенню знань в організації. Щоб існувати, інтелектуальний капітал повинний здійснювати безупинний рух, розвиток.

У суспільному відтворювальному процесі підприємство виступає як організаційна форма нагромадження інтелектуального капіталу, і закономірною є відповідальність сучасних підприємців у питаннях відтворення людського капіталу як вагомої складової інтелектуального. На думку П.Лоранжа «методи інвестування фірм у свої людські ресурси сьогодні, імовірно, належить до найбільш важливих стратегічних рішень», «інвестиції в навчання слід розглядати як витратно-ефективну діяльність, а не як ознаку процвітання або жест розкошів» [7, с. 71].

Управлінські кадри в організаціях розглядаються як головний ресурс знань і вмінь, як своєрідні центри певних високопрофесійних здібностей, доступні для всіх працівників організації. Усе більше професіоналізм самих менеджерів визначається тим, у якому ступені вони привносять в організацію знання як технологічного характеру, так і стосовно зовнішнього середовища, впливу на людей тощо. Знання стали економічною категорією, а капіталізація знань – одним із найважливіших економічних процесів.

У новій економіці знання будуть [4, с. 74]:

- безпосереднім продуктом діяльності;
- предметом безпосередньої потреби;
- виробничим ресурсом, що використовується в процесі виробництва продукції;
- предметом розподілу й/чи ринкових трансакцій;
- знаряддям чи інструментом управління;
- засобом збереження й консолідації суспільства.

Отже, в організації з'являється нова функція – управління знаннями, тобто цілеспрямованого формування, оцінки, розвитку потенціалу знань, що створюють конкурентні переваги. Один із лідерів європейсь-

кого бізнесу Р. Салмон вважає, що "знання того, як організувати знання, – вирішальна конкурентна перевага" [8, с. 214].

Призначення сучасної організації полягає в створенні необхідної інфраструктури та інтелектуально-орієнтованої корпоративної культури для забезпечення постійного "кругообігу" знань, що формує збільшення інтелектуального капіталу й виживання організації в конкурентному середовищі. У практику менеджменту входить нова формула – "knowledge in time" – знання точно в термін. Для створення організації, що була б здатна акумулювати знання й навчатися, необхідно збільшити швидкість трансформації й транспортування знань. Необхідно змістити нагромадження знань з індивідуального рівня на груповий, на рівень усієї організації. Акумуляція знань усередині організації не відбувається автоматично – цим процесом потрібно управляти. Завдання менеджменту полягає не стільки в придбанні знань, скільки в їх збереженні, розподілі і перетворенні на форму, зручну для внутрішньоорганізаційного користування. Знання повинне переходити в дії: в ефективне представлення інформаційних ресурсів для прийняття рішень і у підтримку процесів виконання прийнятих рішень. Цього можна домогтися за допомогою ретельно розробленої концепції ідентифікації, інституціоналізації й практичного використання накопичених знань. Швидкість, з якою цей процес буде відбуватися в організації, визначається не швидкістю найкомпетентніших і кмітливих співробітників, а швидкістю самих повільних і недосвідчених. "Ініціатива щодо запуску процесу акумуляції – це одне з основних професійних завдань будь-якого менеджера, що повинен усіляко сприяти передачі знань членам організації, незважаючи на внутрішні кордони" [9, с. 204].

У суспільстві знань менеджера для підтримки власної влади потрібні такі компетенції: ефективний доступ до нових знань і вміння їх засвоєння, інтегрування множини потоків знань; подолання "контекстних відстаней" і відмінності культур; вміння забувати й одночасно працювати у декількох контекстах; вміння розподіляти компетенції у межах бізнес-одиниці, вміння відстежувати різні процеси й коригувати завдання в реальному часі.

Б. Будзан діагностує: "Український менеджер, який допоможе Україні наздогнати час, передусім, має бути інтелектуальним капіталістом. На жаль, сьогодні в Україні "героєм" є інший тип капіталіста – олігархічний"; "часто посади, соціальний статус людей зростають швидше, ніж розвиваються управлінські навички" [10, с. 290, 295]. Нагромадження капіталу інколи значно випереджує нагромадження інтелекту. Значною частиною господарських структур продовжують керувати люди, що не мають достатніх знань чи досвіду у менеджменті, часта й глибока помилковість дій перетворюють менеджмент на його протилежність – *місменеджмент* [11, с. 210; 12, с. 17] – "неправильне управління", некерованість (*mismanagement* – англ. *mis-* "префікс зі значенням неправильності," від англ. *missan* "схибити, промахнутися").

Практичні заходи із впровадження концепції "менеджменту знань" (КМ) у діяльність вітчизняного бізнесу доводиться адаптувати до української специфіки сьогодення. Причиною цього є той факт, що менеджмент знань на Заході розвивається у середовищі, що вже пройшло через реінжиніринг бізнес-процесів (BPR) і загальне управління якістю (TQM), а українські компанії зіштовхнулися з необхідністю застосування TQM, BPR і КМ у єдиному "пакеті". Крім того, реальністю став глобальний ринок високорозвинутого інтелектуального капіталу. Він є складовою процесу глобалізації й пов'язаний із переміщенням кваліфікованої робочої сили. Важливо відзначити, що міжнародна мобільність кваліфікованих людських ресурсів створює очевидні довгострокові ризики для капіталовкладень у вищу освіту для багатьох країн, у тому числі й для України.

Висновок: запропонований підхід дає можливість розширити, і узагальнити представлення про професію не тільки як про виокремлену у результаті поділу праці специфічну діяльність, але й як про основний інститут капіталізації інтелектуальних ресурсів людини. Позиціоновано професійну діяльність у процесі капіталізації основних людських ресурсів та серед основних структурних складових інтелектуального капіталу організації. Окреслено тенденції розвитку сучасних організацій у економіці знань і підкреслено роль менеджерів у формуванні інтелектуального капіталу. Наведений перелік тенденцій, очевидно, є не повним, але такого роду зміни в організаціях, що виникли відносно недавно, у найближчому майбутньому будуть лише поглиблюватися й розширюватися, що змушує й аналітиків, і практиків значною мірою переосмислювати вимоги до менеджерів і формує потребу у випереджувальному навчанні, причому не в дискретному, а постійному, протягом усього життя.

Джерела та література

1. О.Коврига «Перспектива і проблеми: інституалізація менеджмент-освіти за умов перехідної економіки в Україні»// "Розбудова менеджмент-освіти в Україні". Матеріали 4-ої міжнародної конференції. - Київ. 2002. – С. 29-37.
2. Норт Д. Институты и экономический рост: историческое введение // Тезис. Т.1. Вып.2. М., 1993
3. Э.Брукинг. Интеллектуальный капитал. С-Пб.: Питер, 2001.
4. Клейнер Г.Б. Становление "общества знаний" в России: социально-экономические проблемы // Бизнес-образование. – 2005. – № 1(18). – с.67–83.
5. Климов С.М. Интеллектуальные ресурсы организации: Монография. – СПб.: Знание, 2000. – 168 с.
6. Иноземцев В.Л. "Класс интеллектуалов" в постиндустриальном обществе // Социологические исследования – 2000. – № 6. – С. 38-49.
7. Лоранж П. Новый взгляд на управленческое образование: задачи руководителей. – М.: ЗАО "Олимп-Бизнес", 2004.
8. Салмон Р. Будущее менеджмента. – СПб.: Питер, 2004.

9. Нордстрем К., Риддерстрале Й. Бизнес в стиле фанк. Капитал пляшет под дудку таланта. – СПб.: Стокгольмская школа экономики в СПб, 2002.
10. Будзан Б. Менеджмент в Україні: сучасність і перспективи: Монографія. – К.: Основи, 2001.
11. Бусыгин А.В. Эффективный менеджмент: Учебник. – М.: Финпресс, 2000.
12. Кредісов А.І., Панченко Є.Г., Кредісов В.А. Менеджмент для керівників. – К.: Знання, 1999.

Крюкова О.М., Третяк Д.В.

ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ В КОНТЕКСТІ ПЕРЕХОДУ ДО ІНФОРМАЦІЙНОГО СУСПІЛЬСТВА

Останні два десятиріччя для України в контексті соціально-економічних та політичних наслідків виявилися періодом утвердження як повноцінної держави, що зайняла гідне місце на політичній та економічній карті світу. Однак процес державотворення ще не завершено. Одне з найближчих завдань полягає в остаточному облаштуванні нового суспільства у поєднанні з усвідомленням необхідності формування якісно нових соціальних, ресурсних, екологічних та інших критеріїв і стандартів у всіх сферах власного існування.

Україна стоїть на порозі переходу до нової моделі свого розвитку – формування постіндустріального суспільства, що передбачає зміни в усіх системах і підсистемах. Це викликано тим, що техногенний (індустріальний) тип цивілізації перестав задовольняти основні потреби суспільного розвитку і відповідати тому рівню суспільних відносин, який склався на сучасному етапі. Традиційні моделі розвитку, засновані на принципах індустріального типу мислення, що панував на протязі останнього століття, передбачали постійне збільшення виробництва товарної продукції, що врешті-решт, викликало негативні наслідки в межах всієї планети. Серед них можна виділити: низьке врахування соціальних потреб населення, зростання бідності, постійне загострення екологічної ситуації тощо. Тож людство перейшло на нові стандарти життя, в основі яких лежать не кількісні, а якісні показники. В більшості розвинутих країн це виявилось, в першу чергу, в переході до постіндустріального суспільства, де на противагу технократичному типу пріоритетним стає економічна діяльність, яка пов'язана не з безмежним виробництвом товарів, а з використанням інформації та застосуванням знань, умінь, навичок з метою отримання більшого економічного ефекту. Оскільки зазначені категорії – невід'ємна частина людини, то на центральне місце в економічному розвитку країни виходить саме ЛЮДИНА. Якщо ж казати більш глибоко, то – людський капітал і його розвиток. Тобто в новій економічній парадигмі в центрі аналізу соціально-економічного розвитку є здатність до ефективних якісних і структурних зрушень, що прямо і безпосередньо закладено в людині, людському капіталі. Для України сьогодні ці питання досить актуальні.

Слід зазначити, що питання, пов'язані з загостренням невідповідності технократичних вчень та концепцій з дійсністю, почали дискутуватися найбільш гостро в середині ХХ століття. Тож проблеми людського розвитку виходять на перший план в 50-60-х роках минулого століття з одночасним оформленням теорії людського капіталу (США). У її витоків стояли відомі американські економісти, представники так званої „чиказької школи”, – лауреати Нобелівської премії Т. Шульц, Г. Беккер, Б. Вейсброд, Дж. Мінцер, Л. Хансен. Пізніше великий внесок в її розробку зробили М. Блауг, С. Боулс, Й. Бен-Порет, Р. Лейард та інші. В подальшому ця концепція розроблялася багатьма вченими усього світу.

Застосування теорії людського капіталу сьогодні дає нам неймовірну можливість виявити ефективність вкладених у людський розвиток фінансових коштів, зрозуміти роль соціальних інститутів, не тільки з'ясувати соціальні параметри, а й провести аналіз впливу соціального фактору на ринкову економіку.

Значний внесок у дослідження проблем розвитку людського капіталу зробили провідні вітчизняні вчені-економісти, зокрема: С.І. Бандур, О.А. Грішнова, Д.П. Богиня, М.І. Долішній, А.М. Колот, Е.М. Лібанова, Н.Д. Лук'яненко, С.І. Пирожков, А.А. Чухно та інші. Однак, незважаючи на значну кількість монографій, наукових статей та робіт, присвячених даній тематиці [1-10], дослідженням проблем розвитку людського капіталу в контексті переходу до інформаційного суспільства приділяється недостатньо уваги. Саме тому метою даної статті є дослідження проблем формування та розвитку людського капіталу в умовах трансформації суспільства від індустріального до постіндустріального та обґрунтування необхідності удосконалення системи освіти.

Для початку необхідно визначитися з самим поняттям „людський капітал”. На сьогоднішній день існує досить багато наукових підходів до визначення цього терміну. В науку воно увійшло на початку 60-х років ХХ століття в західній економічній літературі, в подальшому удосконалювалося та змінювалося багатьма вченими в залежності від цілей, які ставили перед собою вчені, та в залежності від основних принципів економічного розвитку країни, вченими якої розроблялося це поняття.

На наш погляд, найбільш вдалим визначенням є визначення, яке було запропоноване О.А. Грішною: „Людський капітал – це сформований або розвинутий у результаті інвестицій і накопичений людьми (людиною) певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивації та інших продуктивних якостей, який цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері економічної діяльності, сприяє зростанню продуктивності праці й завдяки цьому впливає на зростання доходів (заробітків) його власника” [5, с. 101]. Дане визначення підсумовує різні підходи до дослідження і визначення категорії „людський капітал”.

У структурі людського капіталу можна виокремити чотири основні елементи: знання та продуктивні здібності, здоров'я, мотивацію, мобільність.