

Radaev, V. V. "Populatsionnaia ekologiia organizatsiy: kak voznikaet raznoobrazie organizatsionnykh form" [Population ecology of organizations: it arises variety of organizational forms]. *Rossiyskiy zhurnal menedzhmenta*, vol. 3, no. 2 (2005): 99-108.

Rozanova, N. M., and Zoroastrova, I. V. "Evolutsiia vzgliadov na prirodu firmy v ekonomicheskoy nauke" [The evolution of views

on the nature of the firm in economic science]. <http://www.intuit.ru/department/itmngt/microecon/11/>

Shastitko, A. E. *Novaia institutsionalnaia ekonomicheskaya teoriia* [New Institutional Economics]. Moscow: Ekonomicheskii fakultet MGU; TEIS, 2002.

Skorobogatov, A. S. *Institutsionalnaia ekonomika* [Institutional Economics]. St. Petersburg: GUVShE, 2006.

УДК 330.341.42

## ГЕНЕЗА КОНЦЕПЦІЇ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В ПОСТІНДУСТРІАЛЬНОМУ СУСПІЛЬСТВІ

© 2014 КРУШНИЦЬКА Г. Б.

УДК 330.341.42

### Крушницька Г. Б. Генеза концепції людського капіталу в постіндустріальному суспільстві

Метою статті є дослідження генези концепції людського капіталу в постіндустріальному суспільстві. На основі аналізу та узагальнення наукових праць багатьох учених показано, що розвиток концепції людського капіталу виступає як процес нагромадження знань і наукових поглядів на людину, на значення її ролі в економіці. На даному етапі ця концепція отримує свій подальший розвиток у межах сучасних концептуальних підходів до людського капіталу, які найбільш адекватно відображають реальні соціальні й економічні процеси, що відбуваються в постіндустріальному суспільстві, даючи імпульс подальшому розвитку теорії людського капіталу. У результаті дослідження було виявлено, що сучасні концептуальні підходи до визначення людського капіталу значною мірою визначаються якісними особливостями інформаційної економіки й економіки знань. Визначено їх вплив на розвиток людського капіталу, на можливу зміну його природи, що викликає об'єктивну необхідність створення нової концепції людського капіталу. Подальший розвиток концепції людського капіталу (а можливо і створення нової концепції) витікає з об'єктивних закономірностей і головних особливостей інформаційної економіки та економіки знань, які приводять до зміни внутрішніх потреб розвитку соціально-економічної системи (організації, регіону, країни) і самого працівника як особистості.

**Ключові слова:** людський капітал, концепція людського капіталу, постіндустріальне суспільство, інформаційна економіка, економіка знань  
**Бібл.:** 16.

**Крушницька Галина Богданівна** – кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри економіки і підприємництва, Чернівецька філія Міжрегіональної Академії управління персоналом (вул. Шевченка, 28, Чернівці, 58003, Україна)

**E-mail:** galine.kruch@ukr.net

УДК 330.341.42

UDC 330.341.42

### Крушницкая Г. Б. Генезис концепции человеческого капитала в постиндустриальном обществе

Целью статьи является исследование генезиса концепции человеческого капитала в постиндустриальном обществе. На основе анализа и обобщения научных трудов многих ученых показано, что развитие концепции человеческого капитала выступает как процесс накопления знаний и научных взглядов на человека, на значение его роли в экономике. На данном этапе эта концепция получает свое дальнейшее развитие в рамках современных концептуальных подходов к человеческому капиталу, которые наиболее адекватно отражают реальные социальные и экономические процессы, происходящие в постиндустриальном обществе, давая импульс дальнейшему развитию теории человеческого капитала. В результате исследования было выявлено, что современные концептуальные подходы к определению человеческого капитала в значительной степени определяются качественными особенностями информационной экономики и экономики знаний. Определено их влияние на развитие человеческого капитала, на возможное изменение его природы, что вызывает объективную необходимость создания новой концепции человеческого капитала. Дальнейшее развитие концепции человеческого капитала (а возможно и создание новой концепции) вытекает из объективных закономерностей и основных особенностей информационной экономики и экономики знаний, которые приводят к изменению внутренних потребностей развития социально-экономической системы (организации, региона, страны) и самого работника как личности.

**Ключевые слова:** человеческий капитал, концепция человеческого капитала, постиндустриальное общество, информационная экономика, экономика знаний.  
**Библ.:** 16.

**Крушницкая Галина Богдановна** – кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры экономики и предпринимательства, Черно-вильский филиал Межрегиональной Академии управления персоналом (ул. Шевченко, 28, Черновцы, 58003, Украина)

**E-mail:** galine.kruch@ukr.net

### Krushnitska Halyna B. Genesis of the Concept of Human Capital in the Post-industrial Society

The goal of the article is the study of genesis of the concept of human capital in the post-industrial society. Based on the analysis and generalisation of scientific works of many scientists, the article shows that development of the concept of human capital is a process of accumulation of knowledge and scientific views on a human being and the role of a human being in economy. At this stage this concept finds its further development within the framework of modern conceptual approaches to human capital, which more adequately reflect real social and economic processes that take part in the post-industrial society, giving impulse for further development of the theory of human capital. In the result of the study the article reveals that modern conceptual approaches to identification of human capital are significantly determined by qualitative features of information economy and knowledge economy. The article identifies their influence upon development of human capital and upon possible change of its nature, which calls for an objective necessity of creation of a new concept of human capital. Further development of the concept of human capital (and possibly creation of a new concept) flows out of objective regularities and main features of information economy and knowledge economy, which result in changing internal needs of development of the socio-economic system (organisation, region and country) and an employee as a personality.

**Key words:** human capital, concept of human capital, post-industrial society, information economy, knowledge economy.

**Bibl.:** 16.

**Krushnitska Halyna B.** – Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Economics and Business, Chernivtsi branch of the Interregional Academy of Personnel Management (vul. Shevchenko, 28, Chernivtsi, 58003, Ukraine)

**E-mail:** galine.kruch@ukr.net

Перехід країн до постіндустріального суспільства означає, що в цих країнах відбувається глибоке перетворення виробничо-технічних й організаційно-управлінських структур, змінюється характер і функціонування господарського механізму, змінюється весь господарський механізм, виробнича сфера, енергетична, транспортна, комунікаційна, соціальна інфраструктура, організаційно-управлінські методи і структури, механізми господарського регулювання. Для такого переходу потрібні великі нагромадження капіталу, підвищена мобільність всіх ресурсів, перетворення всього організаційного, культурного і світоглядного контексту розвитку. У цих умовах змінюються колишні зв'язки господарюючих суб'єктів, багато пропорцій, норм і стандартів, які склалися раніше, взаємозв'язки і взаємозалежності, змінюється характер дії закономірностей, що склалися, існуючі механізми розподілу поступають місцем численним новим каналам розподілу ресурсів і багатств. Постіндустріальна економіка цього суспільства заснована на наукоємних технологіях, інформації і знаннях, широкому використанні інновацій, що потребує підвищення кваліфікації й безперервної освіти і включає в себе інформаційну економіку та економіку знань.

Перехід до інформаційної економіки та економіки знань, що спостерігається сьогодні, викликає об'єктивну необхідність створення нової концепції людського капіталу, виявлення особливостей соціально-економічних і, зокрема, соціально-трудових відносин, що трансформуються, які представниками різних напрямів економічної науки були віднесені до категорії «людський капітал». Дослідження цих відносин не може будуватися без відповідного аналізу сукупності факторів, що впливають на ці відносини. Радикальні соціально-економічні перетворення, що відбуваються в ряді країн і пов'язані з переходом до постіндустріального суспільства, ставлять перед дослідниками низку актуальних проблем. До них насамперед належить дослідження змін економіки постіндустріального суспільства і, насамперед, якісних змін, які значною мірою й визначають особливості концептуальних підходів щодо людського капіталу.

Формування та розвиток теорії людського капіталу пов'язаний з іменами відомих західних економістів Т. Шульца, Г. Беккера, М. Блауга, Дж. Кендрика, А. Туроу; російських науковців: О. Добриніна, С. Дятлова, Ю. Корчагіна; українських: Б. Данилішина, О. Грішнєвої, В. Антонюк, О. Бородіної, Н. Голякової, О. Головінова, Г. Лич, М. Ніколайчука, Н. Перепелиці, А. Семів, О. Стефанішин, Г. Прошак, А. Тертичної, А. Шевчук, Н. Ушенко та ін. Проте слід відзначити невирішеність багатьох як теоретичних, так і практичних проблем, пов'язаних з людським капіталом в умовах розвитку постіндустріального суспільства, що свідчить про необхідність поглибленого дослідження людського капіталу в цьому напрямі.

Серед відомих зарубіжних «західних» науковців, які зробили суттєвий внесок у розробку основних положень економічної складової теорії постіндустріалізму, можна виділити Д. Белла, Дж. Гелбрейта, В. Ростоу, Е. Тоффлера, російських: С. Глазьева, В. Іноземцева, В. Полтеровича, І. Скоблякову, серед вітчизняних: О. Белоруса, В. Гейця, А. Чухна та інших.

Розвиток концепції людського капіталу в економічній науці виступає як процес нагромадження знань і наукових поглядів, що не відкидають минуле економічної думки як процес еволюції, синтезу досягнень різних наукових шкіл,

нагромадження ідей і поглядів на людину, на значення її ролі в економіці. На даному етапі ця концепція отримує свій подальший розвиток у межах сучасних концептуальних підходів до людського капіталу, що значно розширює межі і збагачує методологію аналізу, найбільш адекватно відображаючи реальні соціальні й економічні процеси, що відбуваються в постіндустріальному суспільстві, даючи імпульс подальшому розвитку теорії. Тому метою статті є дослідження генези концепції людського капіталу в постіндустріальному суспільстві.

Концепція людського капіталу була повністю легітимізована і отримала міжнародне визнання у другій половині ХХ ст., коли була присуджена Нобелівська премія з економіки Т. Шульцу (у 1979 р.) і Г. Беккеру (1992 р.) за їх оцінку значимості індивіда як фактора економічного зростання, коли сама людина сприймається як джерело економічної динаміки. Саме публікація таких фундаментальних робіт Т. Шульца, як «Формування капіталу освіти» (1960 р.), «Інвестиції в людський капітал» (1961 р.) і Г. Беккера «Людський капітал: теоретичний та емпіричний аналіз» (1964 р.), поклала початок новому напрямку економічної теорії.

Автор концепції «людського капіталу» Т. Шульц під людським капіталом розуміє наявний у кожного запас приданих знань, навиків, досвіду, здоров'я, здібностей, мотивацій та енергії, що може бути використаний протягом певного періоду часу з метою виробництва товарів і послуг, водночас капітал є складовою частиною людини і саме тому є майбутнім джерелом її доходів. «Він є форма капіталу, тому що є джерелом майбутніх заробітків або майбутніх задоволень, або того й іншого разом. Він людський, тому що є складовою частиною людини» [1, с. 16]. Г. Беккер у праці «Людська поведінка: економічний підхід» вважає, що «людський капітал – це запас знань, навиків, мотивацій, що є у кожного, і його головна особливість – у невіддільності від особистості свого носія; формується він за рахунок інвестицій в освіту, нагромадження виробничого досвіду, охорону здоров'я, географічну мобільність, пошуки інформації» [2, с. 649]. Знання і компетентність в концепції людського капіталу були визначені принципово важливими джерелами економічного зростання, і, відповідно була визначена економічна роль освіти, науки, охорони здоров'я, котрі до цього трактувалися окремо як галузі, котрі споживають, а не виробляють.

Слід зазначити, що початково людський капітал визначався як сукупність витрат (інвестицій) у навчання і життєзабезпечення людини [2], тобто вважався соціальним фактором розвитку (витратним). Справа в тому, що тривалий період часу, з точки зору економічної теорії, вважалось, що інвестиції у виховання, освіту є непродуктивними, витратними [3, с. 15]. Пізніше людський капітал почав розглядатися у більш широкому розумінні – як інтенсивний виробничий фактор економічного розвитку, як міра втіленої у людині здатності приносити дохід [4, 5]. Зокрема, С. Фішер, Р. Дорнбуш, Р. Шмаєнзі дають таке визначення людському капіталу: «Людський капітал є мірою втіленої у людині здатності приносити дохід... Як правило, коли ми говоримо про капітал, ми маємо на увазі активи (обладнання, будинки, промислові будівлі), що мають дві ознаки: вони є результатом інвестицій і генерують протягом певного періоду часу потік доходу. Подібним чином людський капітал створюється тоді, коли людина (можливо за допомогою своїх батьків) інвестує в себе, оплачуючи

освіту і набуття кваліфікації. Інвестиції в людський капітал з часом окупаються, даючи віддачу у вигляді більш високої заробітної плати чи здатності виконувати роботу, що приносить більше задоволення... Людський капітал включає вроджені здібності і талант, а також освіту й набуту кваліфікацію» [5, с. 303].

Якщо узагальнити, то людський капітал включає в себе такі характеристики, як інтелект, освіта, здоров'я, здатність до праці, кількісну та якісну працю, рівень освіти, набута кваліфікація, якість життя людини [6, с. 60]. При цьому, на основі аналізу зарубіжних і вітчизняних джерел, можна виділити три базові складові людського капіталу: *фізіологічну*, пов'язану з природним здоров'ям людини, її тілесно-біологічною сутністю; *трудова*, яка виявляється як здатність людини до продуктивної праці, її трудова мотивація, продуктивне відношення до трудової діяльності, прийняття і дотримання прийнятих правил і норм культури праці; *інтелектуальну*, що включає інтелект, набуті знання, уміння, навички, досвід. З точки зору сьогоденного рівня інформаційної економіки найбільш важливим фактором, що забезпечує ефективність інноваційних процесів, є інтелектуальна складова людського капіталу.

Концептуальні підходи до визначення людського капіталу значною мірою визначаються якісними особливостями постіндустріальної економіки. Отже, розглянемо якісні особливості сучасного рівня постіндустріальної економіки і визначимо їх вплив на розвиток людського капіталу, на можливу зміну його природи, що викликає об'єктивну необхідність створення нової концепції людського капіталу.

Сучасний соціально-економічний розвиток характеризується провідною роллю науково-технічного прогресу (НТП) у забезпеченні економічного зростання. За різними оцінками на частку НТП припадає від 70 до 95% приросту ВВП розвинутих країн [7, с. 64]. Відповідно, однією з таких якісних особливостей економіки постіндустріального суспільства є суттєве випередження темпів і масштабів науково-технічного прогресу у порівнянні зі швидкістю змін якості трудових ресурсів. Техніка, технологія, з одного боку, і людина зі своїми здібностями до праці, з іншого боку, виступають як дві сторони одного і того ж процесу розвитку продуктивних сил суспільства. Тому можна обґрунтовано припустити, що зміна технологічних укладів та якісні зміни рівня і змісту знань, умінь і навичок працівників знаходяться в кореляційній залежності.

Зокрема, якщо у структурі сукупного працівника індустріального суспільства (1 – 4 технологічні уклади, які визначаються формою індустріальної технології, розвитку машинобудування, період домінування – 1770 – 1970 рр. [7, с. 92 – 98]), провідне місце займав робітник середньої кваліфікації, то в сукупній структурі працівника інформаційного постіндустріального суспільства (5-й технологічний уклад, який виражає вищий рівень технології, коли інформація і знання стали новим фактором виробництва і є матеріально-технологічним підґрунтям переходу людства до вищого етапу цивілізаційного прогресу – суспільства знань, період домінування – 1970 – 2010 рр. [7, с. 91 – 97]) домінуючою є висококваліфікована праця. «Під впливом двох революцій – науково-технічної та інформаційної – виникла принципово інша економіка, у створенні якої вирішальну роль почали відігравати не матеріальні фактори, а знання, інформація, інноваційний тип мислення і поведінки творчої людини, яка створює «ноу-хау» [7, с. 87].

При переході до 6-го технологічного укладу – суспільства знань – формується і починає домінувати якісно нове покоління працівників – робітники знань. «Як свідчать дані Організації економічного співробітництва і розвитку (ОЕСР), у країнах – учасниках цієї організації, починаючи уже з 1960-х років постійно росла (у середньому на 3% щорічні обсяги інвестицій у знання (науку, освіту, суспільне і приватне навчання і програмне забезпечення). Так, між 1985 і 1992 рр. країни ОЕСР витрачали на пов'язані зі знаннями інвестиції у середньому від 8 до 11% свого ВВП. У 1998 р. їх загальні інвестиції у знання досягли 8,8%» [7, с. 89].

Інакше кажучи, трансформація економічної системи і соціуму в цілому під впливом науково-технічної та інформаційної революції приводить до необхідності формування зовсім іншого типу працівника. У цих умовах на перший план виходять такі характеристики працівника, як креативність, здатність до інновацій, високий ступінь адаптації до виробничих технологій, що швидко змінюються, уміння швидко приймати рішення та інше, тобто працівники не просто є висококваліфікованими професіоналами, але і володіють розвинутим креативним інтелектом, адаптованістю до будь-яких умов праці та їх зміні, а також здатністю до швидкої зміни професії, культурного і соціального середовища, до самопізнання і самовдосконалення.

Слід зазначити, що зі зміною технологічних укладів змінюється і сам зміст праці, яка все більше стає інтелектуальною, новаторською, творчою. Е. Тоффлер у середині 80-х років ХХ ст. зазначав, що більшість компаній «третьої хвилі» вже не збільшують свої прибутки за допомогою «вижимання поту» зі своїх співробітників; головного значення набули інформація і творчість [8, с. 250]. За даними В. Іноземцева, уже на початку ХХІ ст. питома вага працівників інтелектуальної праці в США складала 70% всієї робочої сили, причому об'єктом використання знань стають самі знання [9, с. 24].

Науково-технічний прогрес супроводжується великими змінами трудової діяльності. За оцінками західних науковців, у найближчі десять років більшість робочих місць, методів праці і самі підприємства будуть істотно відрізнятися від нинішніх. Поступово традиційна технологія поступиться місцем гнучким виробничим комплексам, техніці, наукоємному виробництву, заснованому на комп'ютерній техніці та нових засобах зв'язку. Біолазерні технології, по мірі їх впровадження, скоротять кількість виробничого персоналу при збільшенні питомої ваги спеціалістів, керівників і працівників високої кваліфікації та зростанні обсягу капіталу, який обслуговується одним працюючим. На думку провідних американських соціологів, розширення повноважень на робочому місці, контроль самим працівником за виробничим процесом – основна риса промислової революції, що здійснюється в даний час [10, с. 32].

Змінюється і характер самої людської діяльності. У цілому зменшується роль навичок фізичного маніпулювання предметами та засобами праці і зростає значення «концептуальних навичок», уміння уявляти складні процеси в цілісній системі, вести діалог з комп'ютером, розуміння змісту статистичних величин. Особливого значення набуває уважність і відповідальність, усна та письмова комунікація [10, с. 32]. Визначальними моментами – характеристиками людської діяльності вчені називають визначальну роль свідомості, її духовно-творчу спрямованість, базування на імперативі виживання людини, забезпечення самореалізації особистості [11, с. 53 – 54].

Специфікою є також і те, що, якщо до початку ХХ ст. базовою характеристикою, основою розвитку суспільства виступав технологічний уклад, і за один технологічний період відбувалася зміна декількох циклів поколінь працівників, то в середині ХХ – на початку ХХІ ст. у межах одного технологічного укладу відбувається зміна чотирьох-п'яти поколінь техніки. У результаті цього періоди життєвого циклу покоління працівників, як більш тривалі, накладаються на більш високу частоту зміни технологій. Відповідно, основним компонентом оцінки розвитку суспільства стає людина як головна продуктивна сила соціально-економічного прогресу.

Таким чином, виходячи з цього, концепція людського капіталу на цій стадії розвитку постіндустріального суспільства має бути орієнтованою на особистість і прогресивно розвинутою, тобто спиратися на людський капітал індивіда і формувати працівника нового генезного типу, котрий буде здатним освоювати нові технології в короткий термін, адаптивно пристосовуватися до науково-технічних новацій, володіти високим рівнем інноваційної культури.

З першої якісної особливості економіки постіндустріального суспільства витікає наступна, сутність якої у тому, що в умовах постійного оновлення знань, інноваційних перетворень і жорсткої конкуренції перед працівниками постає необхідність безперервного навчання протягом усього трудового життя. «Згідно із оцінками фахівців, із середини ХХ ст. обсяг доступних людству знань подвоюється кожні 20 років» [12, с. 142]. Як зазначає С. Климов, «до початку ХХІ ст. в американській економіці у приватному секторі: створено в нових організаціях 5,8 млн робочих місць, знищено у процесі ліквідації організацій, що не витримали конкуренції, 4,5 млн робочих місць; додано при реорганізації фірм 10,6 млн робочих місць, ліквідовано в діючих компаніях 8,2 млн робочих місць. Фактично 30% усіх робочих місць щорічно знаходяться у процесі руху (з відповідними наслідками для людей, що змушені постійно навчатися) [13, с. 57]. Уже зараз на перепідготовку фахівців у США виділяється 15 – 20% робочого часу. Вважається, що за весь період професійної діяльності (приблизно 40 років) фахівець має підвищувати свою кваліфікацію 5 – 8 разів. Національний науковий фонд США, зокрема, рекомендує спеціалістам виділяти 10 годин на тиждень на вивчення літератури зі спеціальності та 40 – 80 годин на рік – на навчання в будь-якій формі безперервної освіти» [14, с. 59].

Слід враховувати і те, що разом зі зміною типів економіки відбувається переорієнтація потреб людини: від матеріальних потреб в умовах індустріальної економіки до потреб у соціальних гарантіях (освіта, охорона здоров'я та інше) в постіндустріальній економіці, а також, як вже зазначалося, до потреб у творчій новаторській праці, всебічному розвитку, можливості самореалізації, задоволенні від успіхів у роботі і соціальному визнанні в інформаційній економіці та економіці знань. Виникає система соціальних орієнтирів, яка відповідає усвідомленню робітниками своїх інтересів не стільки у сфері матеріальних благ, скільки з точки зору внутрішнього розвитку й інтелектуального зростання.

Отже, виходячи з цього, концепція людського капіталу на цій стадії розвитку постіндустріального суспільства має стати базою для оволодіння прийомами успішного й ефективного здобуття нових знань у будь-якому віці, а також має запропонувати робітнику інструменти для своєї самооцінки з метою подальшого розвитку і повноцінної реалізації свого людського потенціалу.

Наступна якісна особливість економіки постіндустріального суспільства пов'язана з тим, що в інформаційній економіці та економіці знань зростає наукоємність продукції, що виробляється, і ринок інтелектуальних товарів і послуг. Усе більш наукоємними стають споживчі товари (автомобілебудування, побутова техніка та електроніка та ін.). Так, до 70% вартості сучасного легкового автомобіля становлять витрати на дизайн, електроніку та інші інтелектуальні компоненти. Навіть в таких доіндустріальних галузях, як добуток корисних копалин і сільське господарство, наукові розробки, за оцінками Т. Стюарта, утворюють відповідно 50% вартості нафти і 75% вартості зерна [15, с. 32]. З ним солідарний і П. Друкер, який називає сучасне сільське господарство однією з найбільш наукоємних галузей. Це помітно по тій ролі, що відіграють у сучасному сільському господарстві біотехнології, генетика, інформаційно-комунікаційні технології. Інтелектуальні продукти і послуги займають усе більш значне місце на міжнародних ринках. Наприклад, ліцензії, що в перші повоєнні роки становили не більше чверті американського експорту, у 90-х роках ХХ ст. становили більше половини. За експертними даними, світовий ринок інтелектуальних товарів і послуг сьогодні зростає в п'ять разів швидше, ніж традиційні ринки [14, с. 58].

Як наслідок, інноваційна діяльність, пов'язана з виробництвом, комерціалізацією та використанням нових знань, набуває все більш суттєвого значення. Визначення здібностей працівника до інноваційної діяльності виходить на перший план в управлінні персоналом організації одночасно зі збільшенням питомої ваги працівників інтелектуальної праці та значимістю працівника в організаційній системі, що знаходить своє відображення у зміні концепції управління персоналом організації. Слід зазначити, що концепція використання трудових ресурсів мала місце й в індустріальному суспільстві разом із визначенням трудової функції працівника (насамперед, продуктивності). При переході до постіндустріального суспільства домінуючою стала концепція управління персоналом, і набуло значимості визначення професійних вмінь і навиків працівника відповідно до вимог науково-технічного прогресу і нового технологічного укладу. У період інформаційного суспільства найбільшого значення набуває концепція управління людськими ресурсами, причому визначення професійних компетенцій доповнюється оцінкою особистісних характеристик і соціально-трудова відносин працівника, що впливають на ефективність його трудової діяльності. Розвиток шостого технологічного укладу і перехід розвинутих країн до економіки знань висунули на перший план носія творчих (інтелектуальних) здібностей до інноваційної діяльності і поставили питання про створення в організації такого соціального середовища й умов, які сприятимуть максимально повному використанню його знань та інтелектуально-творчого потенціалу. У результаті виникла концепція управління людиною і з'явилась необхідність зробити акцент у визначенні людського капіталу на інтелектуальну складову [10, с. 38].

Ще одна якісна зміна економіки постіндустріального суспільства, на яку вже вказувалося автором у статті «Людський капітал в умовах інформаційного суспільства», пов'язана з тим, що в інформаційній економіці та економіці знань сьогодні паралельно зі зростанням ролі наукоємних технологій в економічному просторі (виробничих технологій) відбувається зростання технологій у широкому розумінні (технологій управління, маркетингу та ін.), а також

трансформація самої системи освіти за рахунок появи нових освітніх технологій, що змінює природу об'єкта, який вивчається. Зміни у сфері освіти відбуваються за рахунок якісного розширення освітнього простору, який набуває ще й цифрового характеру, існуючи у вигляді спеціалізованої комп'ютерної програми або он-лайнного курсу. Відбувається також переміщення освітнього простору: він перестає бути територіально прив'язаним до місцезнаходження того, що навчається чи викладача. Це пов'язано з поєднанням цифрових форм навчання і розвитку системи дистанційного управління.

Інформаційно-комунікаційні технології сьогодні вбудовуються у життєвий простір індивіда, будучи одночасно як механізмом, за допомогою якого індивід може покращувати людський капітал (та ж система дистанційної освіти), так і частиною людського капіталу. Подальший розвиток суспільства знань передбачає зростаючі темпи обміну і виробництва знань, і в цьому контексті та міра володіння індивідом доступу до інформаційно-комунікаційних технологій і здатність працювати з ними буде все більше визначати його здатність виявляти і реалізовувати свої навички і вміння в системі економічних відносин. Специфіка інформаційно-комунікаційних технологій у тому, що, створюючи цифровий (або інакше – віртуальний) простір соціальних відносин, вони перестають сприйматися індивідом як дещо зовнішнє і розглядаються ним як продовження свого «соціального тіла, утворюючи межі його «віртуальної» присутності в соціумі. Але разом з тим, розвиток інформаційно-комунікаційних технологій породжує низку проблем, пов'язаних з розвитком людського капіталу, і насамперед, це стосується «інформаційної нерівності» на рівні особи – це так званий цифровий розрив (*digital divide*). Він обумовлений не лише економічними або соціальними чинниками, але і різницею в інтелектуальних здібностях людей. Міра цифрового розриву лише зростатиме разом із зростанням значущості інформаційного доступу... Мало досліджені психологічні та культурні наслідки масового переміщення діяльності та дозвілля людини у віртуальний простір. Психологи попереджають про комп'ютерну наркоманію, втрату відчуття реальності, про проблему самоідентифікації та ін... Підміна реального світу віртуальним призводить до втрати цілісності особистості, актуалізує цілу низку проблем стосовно саморозвитку та самореалізації особистості [16, с. 185].

Отже, зростання й ускладнення інформаційно-комунікаційних технологій дає можливість констатувати той факт, що змінюється сама природа людського капіталу. Можна стверджувати, що інформаційно-комунікаційні технології з механізму формування людського капіталу поступово трансформуються в його складовий елемент, створюючи, з одного боку, основу для постійного підвищення якості людського капіталу, а, з іншого, актуалізує цілу низку проблем стосовно саморозвитку та самореалізації особистості.

Важлива якісна особливість економіки постіндустріального суспільства пов'язана також з появою умов інформаційної економіки та економіки знань гіперконкуренції, що виходить за межі національних ринків в умовах зростаючої глобалізації світової економіки. В основі забезпечення конкурентоспроможності соціально-економічних систем (організацій, регіонів, країн) лежить їх інноваційна активність. «За оцінками експертів Організації економічного співробітництва і розвитку (ОЕСР), зростання асиг-

нувань на науково-дослідні та дослідно-конструкторські розробки (НДДКР) на 1% підвищує ймовірність успішності нововведень на 0,85% і на 0,7% збільшує питому вагу нових продуктів у товарообороті. При цьому вплив нововведень на економічне зростання вищий у тих країнах, де більша інтенсивність НДДКР. Таким чином, досягається ефект зростаючої віддачі від асигнувань на НДДКР, що супроводжується підвищенням конкурентних переваг країн-лідерів, дозволяючи їм послідовно підвищувати ефективність інноваційної діяльності» [7, с. 90].

Жорстка конкуренція не тільки породила зростаючу хвилю інновацій, значно збільшила кількість і розмаїття високотехнологічних товарів і послуг, але і суттєво скоротила тривалість життєвого циклу інновації. У деяких секторах, зокрема, у секторі інформаційних технологій, фірми змушені постійно оновлювати продукцію тільки для того, щоб зберегти свої ринкові позиції. За даними досліджень, проведених у США, з 2000 р. по 2005 р. середня тривалість розробки нового дослідження скоротилась з 21 до 13 місяців. Спеціалісти General Electric, наприклад, вважають, що зміни відбуваються настільки швидко, що прогнозування майбутнього стає практично неможливим. Тому в економіці постіндустріального суспільства замість довгострокового планування на перший план виходить швидкість реакції компанії на виклики ринку, здатність швидкої адаптації до умов діяльності, що постійно змінюються [9, с. 85]. У цих умовах головним фактором конкурентоспроможності стає людський капітал і така важлива його складова, як інтелект та інтелектуальні здібності, що є основою ефективної інноваційної діяльності. При цьому, при розробці концепції людського капіталу необхідно виділити змістовні компоненти інтелекту та особливості технологій мислення, безпосередньо пов'язаних з інноваційною діяльністю. Відповідно концепція людського капіталу інформаційної економіки та економіки знань має служити базою для розробки механізмів управління інноваційною активністю організацій в умовах загострення конкурентної боротьби.

## ВИСНОВКИ

Узагальнюючи, можна зазначити, що подальший розвиток концепції людського капіталу (а можливо, і створення нової концепції людського капіталу) витікає з об'єктивних закономірностей і головних особливостей інформаційної економіки та економіки знань, які приводять до зміни внутрішніх потреб розвитку соціально-економічної системи (організації, регіону, країни) і самого працівника як особистості. Основним призначенням даної концепції в епоху інформаційного суспільства та суспільства знань є створення на її основі системи формування, удосконалення і розвитку людського капіталу як головного фактора ефективної інноваційної діяльності соціально-економічних систем. ■

## ЛІТЕРАТУРА

1. **Schultz T.** Investment un Human Capital: The Role of Education and of Research / T. Schultz. – N.Y., 1971. – Pp.16, 129.
2. **Беккер Г. С.** Человеческое поведение: экономический подход Г. С. Беккер / Пер. с англ. – М.: ГУ ВШЭ, 2003. – 671 с.
3. **Кендрик Дж.** Совокупный капитал США и его функционирование / Дж. Кендрик. – М.: Прогресс, 1976. – 170 с.
4. **Фишер С.** Экономика / С. Фишер, Р. Дорнбуш, К. Шмалензи / Пер. с англ. – М.: Дело ЛТД, 1995. – 864 с.

- 5. Корчагин Ю. А.** Российский человеческий капитал: фактор развития или деградации? : монографія / Ю. А. Корчагин. – Воронеж : ЦИРЭ, 2005. – 252 с.
- 6. Дятлов С. А.** Основы теории человеческого капитала / С. А. Дятлов. – СПб. : Изд-во Санкт-Петербургского университета экономики и финансов, 1994. – 160 с.
- 7. Глазьев С. Ю.** Стратегия опережающего развития России в условиях глобального кризиса : монографія / С. Ю. Глазьев. – М. : Экономика, 2010. – 256 с.
- 8. Тоффлер Э.** Новая технократическая волна на Западе / Э. Тоффлер. – М. : Прогресс, 1986. – 451 с.
- 9. Иноземцев В. Л.** Современное постиндустриальное общество: природа, противоречия, перспективы / В. Л. Иноземцев. – М. : Логос, 2000. – 304 с.
- 10. Крушельницька О. В.** Управління персоналом : навч. посіб. / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – К. : Кондор, 2005. – 308 с.
- 11. Задорожний Г. В.** Людська діяльність: зміст і трансформація структури у сучасному господарському розвитку / Г. В. Задорожний, І. В. Колупаєва. – Х. : Харківський нац. ун-т ім. В. Н. Каразіна, 2009. – 158 с.
- 12. Яковенко Л. І.** Інноваційний характер економіки знань / Л. І. Яковенко // Вісник Полтавської державної аграрної академії. – 2010. – № 2. – С. 141 – 145.
- 13. Климов С. М.** Интеллектуальные ресурсы общества / С. М. Климов. – С-Пб : ИВЭСЭП, 2002. – 199 с.
- 14. Федулова Л. І.** Концептуальні засади економіки знань / Л. І. Федулова // Економічна теорія. – 2008. – № 2. – С. 37 – 59.
- 15. Stewart T. A.** Intellectual Capital. The New Wealth of Organizations. N.Y. – L., Doubleday / Currency, 1997. – 278 p.
- 16. Жаворонкова Г. В.** Становлення сучасного інформаційного суспільства: проблеми та перспективи розвитку / Г. В. Жаворонкова, Н. М. Чигасова // Вісник Хмельницького національного університету. – 2010. – № 2. – Т. 3. – С. 182 – 186.

#### REFERENCES

- Bekker, G. S. *Chelovecheskoe povedenie: ekonomicheskij podkhod* [Human behavior: an economic approach]. Moscow: GU VShE, 2003.
- Diatlov, S. A. *Osnovy teorii chelovecheskogo kapitala* [Fundamentals of the theory of human capital]. St. Petersburg: Izdatelstvo SPbGUEF, 1994.
- Fisher, S., Dornbush, R., and Shmalenzi, K. *Ekonomika* [Economy]. Moscow: Delo LTD, 1995.
- Fedulova, L. I. «Kontseptualni zasady ekonomiky znan» [Conceptual foundations of the knowledge economy]. *Ekonomichna teoriia*, no. 2 (2008): 37-59.
- Glazev, S. Yu. *Strategiia operezhaiushchego razvitiia Rossii v usloviakh globalnogo krizisa* [Strategy of rapid development of Russia in the global crisis]. Moscow: Ekonomika, 2010.
- Inozemtsev, V. L. *Sovremennoe postindustrialnoe obshchestvo: priroda, protivorechiia, perspektivy* [Modern industrial society: nature, contradictions and prospects]. Moscow: Logos, 2000.
- Korchagin, Yu. A. *Rossiyskiy chelovecheskiy kapital: faktor razvitiya ili degradatsii?* [Russian human capital development or degradation factor?]. Voronezh: TsYRE, 2005.
- Krushelnytska, O. V., and Melnychuk, D. P. *Upravlinnia personalom* [Human Resource Management]. Kyiv: Kondor, 2005.
- Klimov, S. M. *Intellektualnye resursy obshchestva* [Intellectual resources of society]. SPb: IVESEP, 2002.
- Kendrik, Dzh. *Sovokupnyy kapital SShA i ego funktsionirovanie* [Aggregate capital of the United States and its functioning]. Moscow: Progress, 1976.
- Schultz, T. *Investment un Human Capital: The Role of Education and of Research*. New York, 1971.

Stewart, T. A. *Intellectual Capital. The New Wealth of Organizations*. New York – L. : Doubleday / Currency, 1997.

Toffler, E. *Novaia tekhnokraticheskaia volna na Zapade* [Technocratic New Wave in the West]. Moscow: Progress, 1986.

Yakovenko, L. I. «Innovatsiyni kharakter ekonomiky znan» [The innovative nature of the knowledge economy]. *Visnyk PDAA*, no. 2 (2010): 141-145.

Zadorozhnyi, H. V., and Kolupaieva, I. V. *Liudska diialnist: zmist i transformatsiia struktury u suchasnomu hospodarskomu rozvytku* [Human activities: content and structure transformation in modern economic development]. Kharkiv: KhNU imeni V. N. Karazina, 2009.

Zhavoronkova, H. V., and Chyhasova, N. M. «Stanovlennia suchasnoho informatsiinoho suspilstva: problemy ta perspektyvy rozvytku» [The formation of the modern information society: problems and prospects]. *Visnyk KhNU*, vol. 3, no. 2 (2010): 182-186.