

УДК 351.83:331.522.4:33

DOI: <https://doi.org/10.32840/2522-4263/2023-1-4>**Головнина О.Г.***доктор економічних наук, доцент,  
доцент кафедри маркетингу та міжнародної торгівлі  
Національного університету біоресурсів і природокористування України***Гальцова О.Л.***доктор економічних наук, професор,  
завідувач кафедри економічної теорії, національної та міжнародної економіки  
Класичного приватного університету***Сьомкіна Т.В.***доктор економічних наук, професор,  
професор кафедри підприємництва та біржової діяльності  
Державного університету телекомунікацій***Слава С.С.***кандидат економічних наук, доцент,  
професор кафедри економіки і підприємництва  
Ужгородського національного університету***Golovkina Olena***Doctor of Economic Sciences, Associate Professor,  
Associate Professor at the Department of Marketing and International Trade  
National University of Life and Environmental Sciences of Ukraine***Galtsova Olha***Doctor of Economic Sciences, Professor,  
Head at the Department of Economic Theory, National and International Economy  
Classical Private University***Somkina Tetiana***Doctor of Economic Sciences, Professor,  
Professor at the Department of Entrepreneurship and Exchange Activity  
State University of Telecommunications***Slava Svitlana***Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,  
Professor at the Department of Economics and Business  
Uzhhorod National University*

## ДЕЯКІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

### SOME ASPECTS OF HUMAN CAPITAL MANAGEMENT

#### АНОТАЦІЯ

У статті розглянуто ключові аспекти формування та розвитку людського капіталу. Проаналізовано підходи та сформульовано визначення людського капіталу як соціально-економічної категорії. Визначені чинники формування, розвитку та управління людським капіталом з урахуванням ризиків. Встановлені методологічні засади формування та розвитку людського капіталу, законів діалектики, систем, Загального розвитку системи, Госсена. Сформульовані закономірності формування та розвитку людського капіталу. Удосконалена концепція «суспільства, заснованого на знаннях». Класифікована структура людського капіталу відповідно до формування загальних засад управління людським капіталом і принципів інвестування. Сформована модель механізму функціонування людського капіталу в економічній системі. Доведено, що управління розвитком й інвестування людського капіталу базуються на його поелементній структурі з виділенням системи приватних, суспільних та колективних благ та диференціації компонент за часовою ознакою активності використання, суб'єктами інвестування/інновацій та управління.

**Ключові слова:** людський капітал, методологія, чинники, структура людського капіталу, формування та розвиток людського капіталу, управління людським капіталом.

#### ANNOTATION

The article considers the key aspects of the formation and development of human capital. The approaches are analyzed and the definition of human capital as a socio-economic category is formulated. The factors of formation, development and management of human capital are determined. Effective state management of the development of human capital requires the definition of conceptual foundations for improving theoretical and methodological tools. The theoretical and methodological foundations of the formation and development of human capital are formulated on the basis of dialectics, systematicity, the law of the general development of the system and the forms of its manifestation. Methodological patterns of formation and development of human capital are formed. The classification of the human capital structure was carried out in accordance with the formation of the general principles of human capital management and investment principles. The structure of human capital is classified according to the following characteristics: by constituent elements, by types of goods, by levels of management, by temporary changes, by subjects of management and investment. It is proved that the management of the development and investment of human capital is based on its elemental structure with the allocation of a system of private, collective and public goods and the differentiation of components with a time characteristic of the activity of use. The component approach to the forma-

tion of the structure of human capital determined the consideration of the following elements: capitalized contribution to the development of future generations, physiological, entrepreneurial, intellectual, social capital, transactional effect, effects of corporate rights and public goods. An improved concept of the «knowledge-based society» based on the proposal to introduce an additional component of institutionalization with the components «labor», «capital», «institutions». The foundations and factors of the formation and development of human capital, the mechanism of functioning of human capital in the economic system are studied in detail.

**Key words:** human capital, methodology, factors, structure of human capital, formation and development of human capital, human capital management.

**Постановка проблеми.** Забезпечення необхідних базових умов для комфортного та безпечного життя, реалізації потенціалу громадян та ефективності української економіки, стратегічних цілей державної політики щодо входження України в європейський і світовий економіко-правовий простір потребують дослідження проблем формування та розвитку людського капіталу. В сучасній економіці не стільки матеріальні, фінансові ресурси, скільки людський капітал стає вирішальним чинником підвищення конкурентоспроможності суб'єктів господарювання та розвитку національної економіки. Формування та розвиток людського капіталу стає вирішальним напрямом соціально-економічної політики держави, цінністю сучасного суспільства, визначальною часткою національного багатства, основним чинником економічного зростання [1; 2]. Його ефективне відтворення є умовою інноваційного сталого розвитку, рисою соціально-орієнтованої економіки, відображенням ефективності функціонування держави як інституту, який регулює формування людського капіталу за рахунок створення економічних, соціальних, правових, екологічних умов діяльності для забезпечення гідних умов життя та рівня добробуту [3; 4]. Для управління людським капіталом на рівні країни, регіону виникає необхідність структуризації, оцінки та визначення його впливу на соціально-економічний розвиток й якість життя населення [5; 6]. Сьогодні проблема формування та ефективного управління розвитком людського капіталу має першочергове значення в структурі соціально-економічних досліджень. Зазначене обумовило актуальність обраної тематики та значимість управління людським капіталом в умовах зростання економічних викликів.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Засновниками теорії людського капіталу та розробниками методології дослідження стали: А. Сміт, А. Маршалл, В. Льюїс, Г. Беккер, Д. Бьюкенен, Д. Кендрік, Д. Мілль, Т. Шульц, У. Томпсон, Ф. Ліст та ін. Методологічними, методичними та прикладними питаннями відтворення продуктивних здібностей людей приділили увагу українські вчені: Д. Богиня, Д. Мельничук, С. Мочерний, О. Грішнова, Л. Михайлова, Е. Лібанова, О. Бородіна, ін. Акцентували увагу на значенні та функціях держави в ринковій системі А. Маршалл,

Д. Акерлоф, Д. Бейлі, Д. Б'юкенен, Д. Кейнс, Д. Гелбрейт, Д. Міль, К. Макконнелл, Л. Ерхард, С. Брю та ін. Дослідниками механізмів, інструментів, методів державного регулювання економіки є: В. Геєць, Л. Антонова, Л. Гриневич та ін. Незважаючи на існування різних теоретичних підходів щодо формування людського капіталу, недостатньо досліджений науковий підхід до управління розвитку людського капіталу в умовах економічних викликів в Україні, як цілісної системи.

**Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми.** Актуальність концепції формування та розвитку людського капіталу є наслідком функціалізації його структури для зростання ефективності управління. Вітчизняні науковці обмежуються дослідженнями людського капіталу з позиції робочої сили, розглядаючи людський капітал як частку інтелектуального або соціального капіталу. Проте відсутні дослідження теоретичних і прикладних питань інтеграції складових людського капіталу, що визначають його величину на основі цінності та цілісності людини з позиції фізіологічної достатності споживання, формування сукупних витрат, спадкоємності поколінь, культури, менталітету, фізіологічних, підприємницьких, інтелектуальних, суспільних, соціальних ознак, які визначені основами управління його розвитком.

**Постановка завдання.** Мета статті ґрунтується на дослідженні методології, чинників формування і розвитку людського капіталу та управління його структурою.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Одним з найважливіших чинників, який визначає стан та рівень розвитку національного господарства є його економічний потенціал, в основі якого покладено людський капітал, що визначає спроможність держави діяти у світовій спільноті. Значні переваги у створенні умов зростання добробуту, формування та розвитку економіки знань, інформаційного суспільства мають держави з накопиченим високоякісним людським капіталом. Людський капітал як соціально-економічна категорія є самозростаючою вартістю, яка притаманна людині від народження, що розвивається протягом життя в єдності взаємозв'язків структури, нагромаджується при використанні, зменшується при невикористанні. Він відображує визначений запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій та сформований інвестиціями в майбутнє покоління, у нарощення запасу для цілеспрямованого розвитку підприємницького, інтелектуального, корпоративного, соціального потенціалу, що належить особистості, цільовим групам, домогосподарствам, компаніям, регіонам і державі. Формування людського капіталу визначено його структурою, а розвиток – зміною цієї структури у часі. Людський капітал базується на специфіці видової структури за рівнями формування та розвитку, за видами благ, за типами інноваційних змін, за характером змін

у часі. Це мозок, серце і кровотворна система держави. Людський капітал є комплементарною, комплексною, системною оцінкою конкретного економічного суб'єкта. В той же час він створений сумісною діяльністю суб'єктів господарювання – домогосподарствами, компаніями, регіонами, державою і відображує величину сукупних ресурсів, призначених для його формування і розвитку та характеризує рівень добробуту с ознакою часу. Він, як обмежений ресурс і форма капіталу, що здатна приносити дохід з синергетичним ефектом, здійснює сильний вплив на політичний, економічний і соціальний розвиток країни. Людський капітал, залишаючись водночас індивідуальним, колективним і суспільним благом, виступає головним чинником соціально-економічного розвитку, є об'єктом державного управління та визначає величину національного багатства країни [5]. Дослідження наукових підходів до управління людським капіталом призвело до висновку, що основою управління ним є концепції шкіл людських стосунків, поведінських наук, наукового, соціального управління, класичної неокласичної школи, школи науки управління з використанням процесного, системного, ситуаційного підходів. Аналіз традиційних наукових підходів до управління людським капіталом дозволив визначити комплексний підхід щодо його організації на принципах системності, комплексності, ситуаційного аналізу, мотивацій, функцій, використання методів в стандартних і нестандартних умовах при узгодженні індивідуальних, колективних, суспільних інтересів розвитку. Управління людським капіталом відрізняється від наукових підходів до управління персоналом і до управління людськими ресурсами за змістовністю, рівнем економічного наступництва, специфічними особливостями, метою, стратегією та концепцією управління, критеріями успіху. На основі управління людським капіталом як організаційної управлінської діяльності та застосування відповідного інструментарію держава вирішує соціально-економіко-політичні проблеми, стабілізацію темпів розвитку й забезпечення достатнього добробуту. Державне регулювання людського капіталу є функцією державного управління, об'єктивною системною необхідністю з притаманними економічними відносинами; з рекомендованими масштабами та активністю державного втручання в соціально-економічне середовище для узгодження стратегій розвитку всіх рівнів. Зміна чинників і структури людського капіталу викликає зміну концепції його оцінки та державного регулювання [8].

На основі поєднання економічних, соціальних засад, класичної, неокласичної теорій, маржиналізму, інституціоналізму, неінституціоналізму розвиток людського капіталу максимізується в умовах держави суспільного добробуту з активною соціальною політикою, індикативним плануванням та господарським

регулюванням. Методологічно формування та розвиток людського капіталу обґрунтовано теоріями систем, розвитку, еволюційної економіки, інституціоналізації, соціалізації, людського капіталу, управління, чинників виробництва, другим Законом Госсена, об'єктивно діючим Загальним законом розвитку систем, соціально-економічними формами якого є закономірності єдності складових власності суб'єкта, добробуту, екологізації, соціалізації, в тому числі соціалізації національного законодавства, ефективності використання капіталу, інвестицій [8].

Аналіз історичної логіки з урахуванням традиційних класифікацій структури людського капіталу за рівнем управління, за сферою застосування, за приналежністю, участю у виробничому процесі, за елементами витрат дозволив класифікувати його структуру за рівнями формування й розвитку з додатковим виділенням елементів формування, видів благ, суб'єктів отримання переваг, часових й інноваційних змін (рис. 1). Так, в структурі людського капіталу були означені формоутворюючі, взаємообумовлені й взаємозв'язані елементи такі, як капіталізований внесок в розвиток майбутніх поколінь, фізіологічний капітал (втільнений в робочу силу), підприємницький, інтелектуальний капітал, ефекти корпоративних прав, трансакційних витрат і суспільних благ [5; 9].

Капіталізований внесок в розвиток майбутніх поколінь – це ефект приватної власності, функціонально залежний від інвестиційної активності поколінь генеалогічних предків та ставки винагороди за його створення. Він є умовно-постійною складовою людського капіталу тому, що є фінансово конкретизованим на момент народження людини, відображуючи капіталізований грошовий запас роду на його розвиток. Він визначає реалізацію індивідуального потенціалу нащадків, втілення фізіологічно-інтелектуальних, трудових, підприємницьких прагнень, сподівань на задоволення очікувань і потреб.

Фізіологічний капітал, як приватне благо, відображує формування робочої сили і залежить від трудової активності та ставки заробітної плати як винагороди за неї.

Умови ефективності капіталізованого внеску в розвиток майбутніх поколінь, використання системи індивідуальних прав, удосконалення фізіологічного капіталу, апробація підприємницьких здібностей при подоланні ризикових ситуацій та отримання підприємницької винагороди за ризик поступово формують в структурі людського капіталу підприємницький капітал.

На основі капіталізованого внеску в розвиток майбутніх поколінь, фізіологічного та підприємницького капіталу розвивається інтелектуальний капітал, включаючи попередні стадії його розвитку, за рахунок прояву інтелектуальних здібностей та активності, ставки винагороди за них, результату отримання освіти, набуття кваліфікації та досвіду, ефектів трансакційних і корпоративних прав.



Рис. 1. Основи управління структурою людського капіталу

Джерело: розроблено Головніною О.Г.

Таким чином, людський капітал як приватне благо економічного суб'єкта є функціонально залежністю від розмірів внеску домогосподарств в майбутні покоління на відтворення робочої сили, фізіологічного, підприємницького та інтелектуального капіталу. Його найвищою стадією розвитку стає соціальний капітал з обґрунтуванням на попередніх стадіях (внеску в майбутні покоління, фізіологічного, підприємницького, інтелектуального капіталу, частки трансакційного ефекту, що створена та реалізована в домогосподарстві при прояві соціальної активності, спілкуванні, взаємодопомозі, довірі) з отриманням відповідної винагороди. Саме частка людського капіталу, що сформована на засадах приватних благ, вважається умовно змінною та потребує в разі необхідності державної підтримки індикативного управління формуванням та розвитком.

Умовно-постійний розмір людського капіталу відображує колективно-суспільний характер його створення. Він заснований на принципах неділимості благ і формується у вигляді суспільного, корпоративного, трансакційного ефектів за рахунок суспільних благ при субсидюванні та наданні переваг при формуванні та розвитку. Ефект суспільних благ залежить від існуючої форми організації суспільства, створеного в країні рівня соціалізації, ефективності інституту власності й функціонування ринків (в першу чергу, фондового як джерела доходів від власності) та застосування форм господарюван-

ня. Корпоративний ефект передбачає виділення в окрему систему формування колективних благ з наданням конкретних переваг членам корпоративного колективу при відносній незмінності показників в короткостроковому періоді та зростання їх розміру та якості в довгостроковому періоді. Корпоративні (колективні, групові) блага відображають інтереси конкретної групи (наприклад, власники та наймані працівники компанії, мешканці регіону). Підставою отримання корпоративних (колективних) благ є групові знання (явні, неявні), які є складовою частиною людського капіталу компанії та регіону. Їх формування, розподіл, використання визначені на основі «правил гри» для членів групи, відповідно, активізуючи або надаючи деградуєчий вплив на формування, розвиток людського капіталу. Отже, для управління людським капіталом він класифікований за видами благ як сукупність приватних (залежних від домогосподарства благ і здібностей людини), колективних благ (залежних від компанії) і суспільних благ (залежних від держави) з ознаками змін у часі. Незалежно від класифікаційних ознак усім складовим людського капіталу притаманна синергія розвитку та потреба ефективізації управління, а соціально-економічні показники формування та розвитку людського капіталу за територіальною ознакою та за рівнем управління є агрегатами індивідуальних.

З аналітичної точки зору співвідношення приватних і колективно-суспільних благ в

структурі людського капіталу є ознакою соціальної орієнтації ринкової економіки. Централізованій економіці, нерозвинутій ринковій інфраструктурі країни притаманна відсутність або майже відсутність колективних та суспільних благ. Централізована економіка орієнтована на максимізацію трудової активності населення, а тому людський капітал в країні централізованої економіки представлений тільки приватним (індивідуальним) благом.

Формування людського капіталу базується на єдності складових структури і є модифікацією закону єдності складових власності [5]. Враховуючи вищезазначене, закономірність єдності складових структури формування людського капіталу виражає: по-перше, внутрішньо необхідні, сталі, суттєві зв'язки між структурними елементами системи; по-друге, співвідношення між достатністю бази системи для її існування та необхідністю підвищення активності системи для розвитку цієї бази; по-третє, єдність елементів системи, а саме, капіталізованого внеску в розвиток майбутніх поколінь, фізіологічного, інтелектуального, підприємницького, соціального капіталу, трансакційного, корпоративного, суспільного ефектів; в-четверте, використання механізму нагромадження капіталу з метою підвищення трудової, соціальної, інтелектуальної, правової, економічної, підприємницької та інших видів активності. Закономірність розвитку людського капіталу виражає внутрішньо необхідні, сталі, суттєві зв'язки між елементами людського капіталу, які обґрунтовують визначений стан системи для можливості її розвитку у часі в залежності від активності використання бази для досягнення відтворення (окупності) системи, довгострокове співвідношення між достатністю бази для її існування та необхідністю підвищення активності системи для самофінансування розвитку бази. Встановлено на основі крос-функціонального аналізу чинників розвитку сформованої моделі людського капіталу, що метою державного регулювання є оптимізація ефекту і структури суспільних благ, що залежать від структури людського капіталу, а інституційними підставами – державні функції для їх регулювання. Трансформація структури людського капіталу змінює його підходи до його оцінки та ефективність державного регулювання.

Управління розвитком людського капіталу визначено оптимізацією його структури під впливом чинників зовнішнього та внутрішнього середовища (рис. 2). Внутрішнє середовище формування людського капіталу опирається на здібності людини з урахуванням ймовірності їх відчуження (фізіологічні, демографічні, культурно-моральні, інтелектуальні, підприємницькі, від народження, придбані, покращені; а також на особливості корпоративного капіталу компанії, заснованого на знаннях за критеріями узагальнення, за областю знань, за методологією й практикою, носіями, явністю, змістом і використанням. Воно враховує особливості проходження людським капіталом етапів життєво-

го циклу (формування, розвиток, накопичення, збереження і використання) та необхідність урахування їх розподілу у часі за класифікацією на умовно-змінні й умовно-постійні.

Зовнішнє середовище розвитку людського капіталу визначено діалектикою розвитку, об'єктивно діючими системними, економічними законами та закономірностями, в тому числі соціалізації, соціалізації національного господарства, екологізації, ефективізації соціально-економічного регулювання та використання капіталу, формування рівня добробуту, синергетичного розвитку, а також категоріями, методами, принципами, інноваційними змінами, дією суб'єктів управління щодо формування й розвитку людського капіталу [10; 11]. Воно відображує економічні виклики, обумовлені інноваціями в усіх галузях знань, інформаційними технологіями, глобалізацією, кризами, неспівпаданням інтересів різних рівнів управління та обумовило необхідність активізації ролі держави як визначального і вирішального інституту в заходах антикризового управління, і в першу чергу, інституційних [12; 13].

Інституціональні основи обґрунтовують формування та розвиток людського капіталу, методологічно базуючись на закономірностях соціалізації національного законодавства та синергії розвитку [14]. Закономірність соціалізації національного законодавства виражає внутрішньо необхідні, сталі й суттєві зв'язки між рівнем соціалізації законодавчої бази національної економіки – та зміною ефективності дії законодавчої бази, за яких процес соціалізації законодавчої бази детермінує процес інноваційного соціально-економічного розвитку на мікро-макрорівнях через систему національних законів, нормативно-правових норм та актів. Синергію розвитку відображує ефект синергетичної матрьошки: формування та розвиток елементів людського капіталу супроводжує прояв синергії на різних структурно-синергетичних рівнях управління у вигляді відповідного ефекту з нелінійною залежністю від непередбачуваності з різними ознаками прямих і зворотних зв'язків, силами синергії, взаємозалежних, взаємовпливових; наступний рівень синергії враховує синергію попередніх рівнів, постійно корегуючись під впливом зовнішніх впливів і мікро-, мезо-, макрорегулювання. Враховуючи роль інституційного чинника при формуванні людського капіталу та відсутність єдиного підходу до концепції «суспільства, заснованого на знаннях», нами було взято за основу традиційну модель «к-суспільства» Міжнародної ради з науки ICSU. В традиційну концепцію, для оцінки ефективності інституційних перетворень зокрема існуючих категорій «знання» (технології, інтеграції, якості), «перспективи» (інновації, стабільність, освіта), «соціалізація» (рівень життя, екологія, медицина) було запропоновано додатково включити категорію «інституціалізація» з трьома підсистемами: «праця», «капітал», «інститути». Зазначене до-

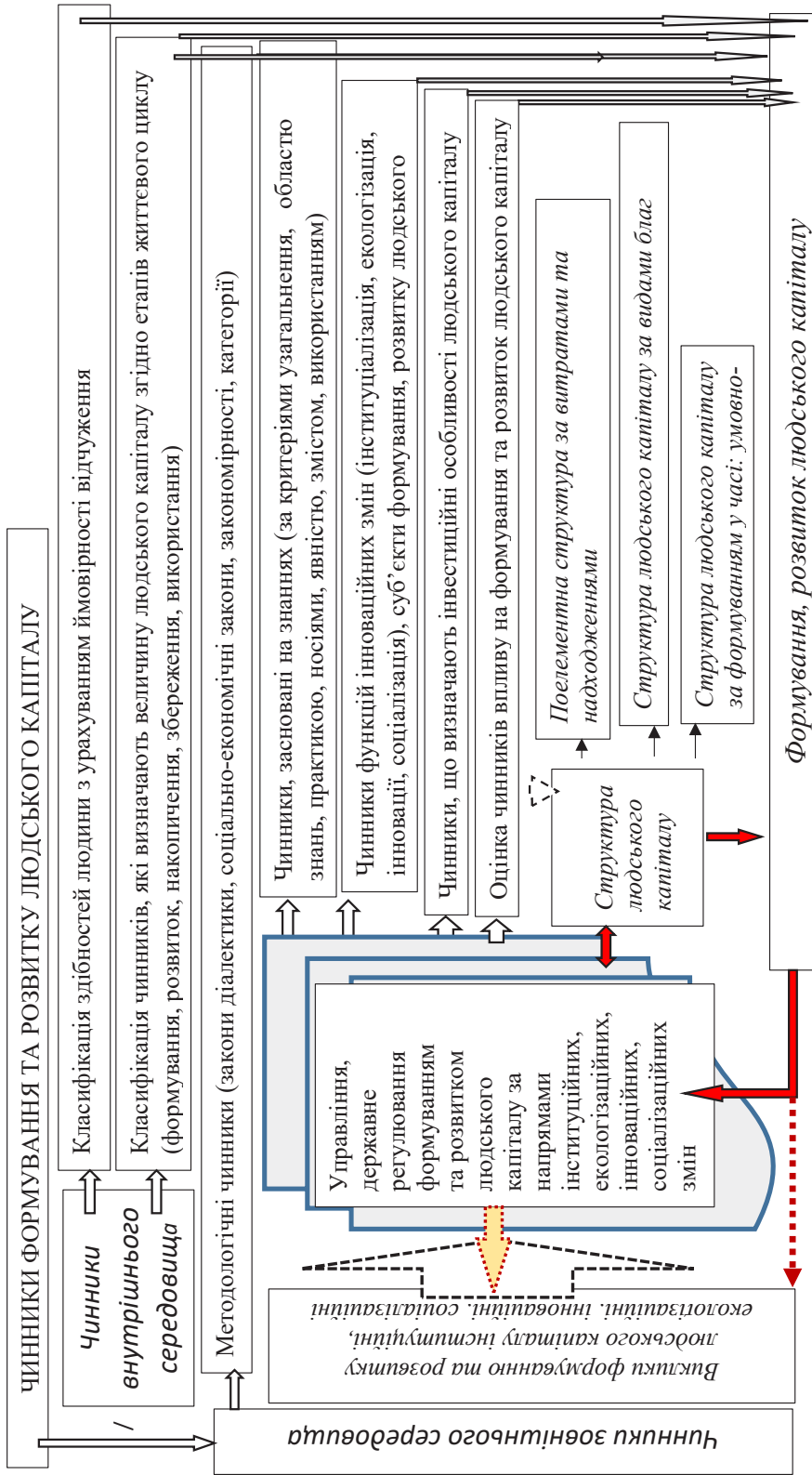


Рис. 2. Теоретичний підхід до управління людським капіталом на основі визначення системи чинників його формування та розвитку

Джерело: розроблено Головиною О.Г.

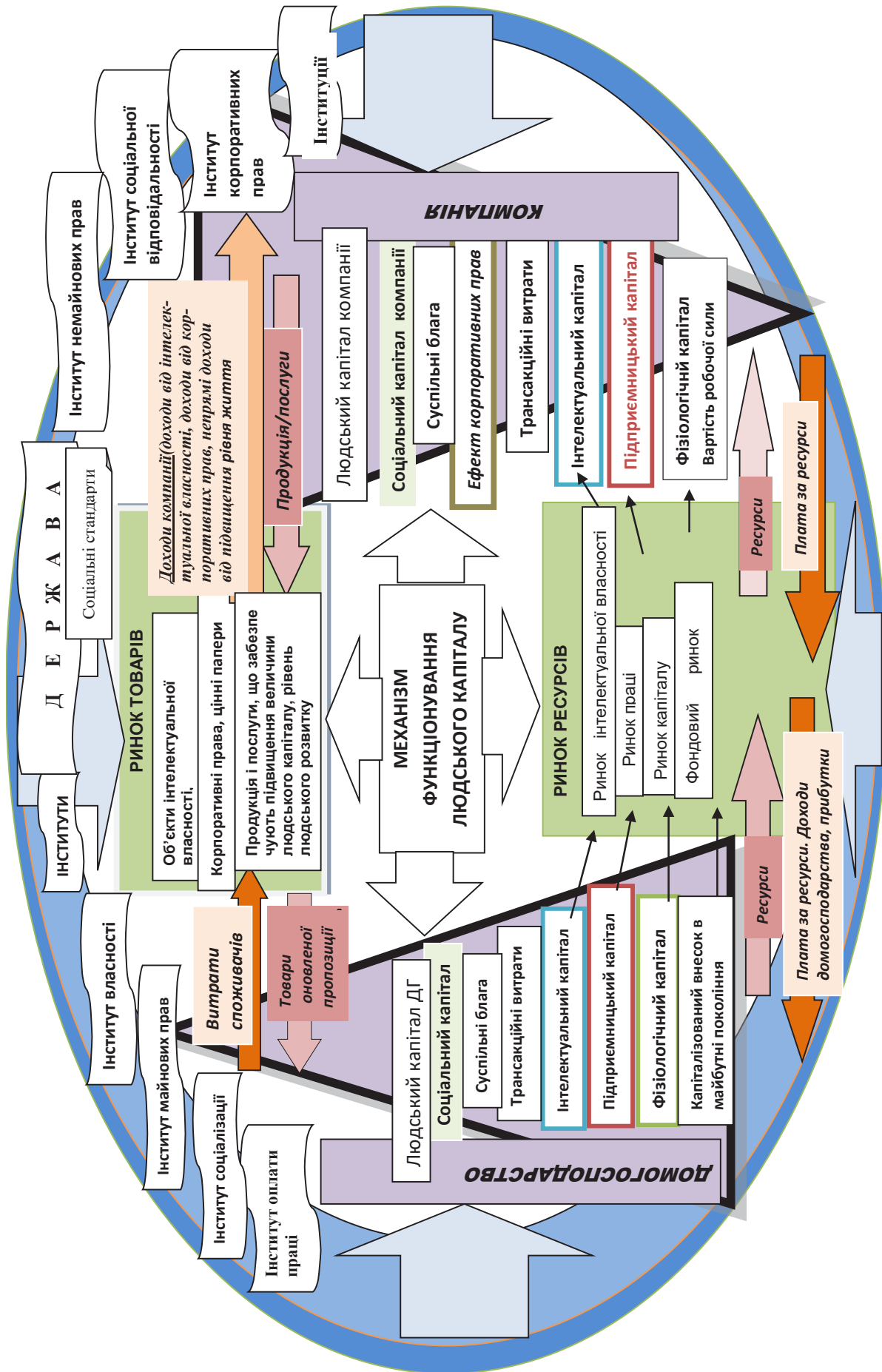


Рис. 3. Механізм функціонування людського капіталу в економічній системі

Джерело: складено Головніною О.Г.

Таблиця 1

Інвестиційні особливості людського капіталу

Елементи людського капіталу	Інвестиції в людський капітал (з простого в капітальне благо)	Вид інвестування	Наслідки впливу інвестування	Суб'єкт інвестування	Суб'єкти управління	Ризик інвестора
Внесок в майбутні покоління	Інвестиції в майбутні покоління (в т.ч. культурно-моральний капітал)	Приватне, колективне, корпоративне, державне	Формування витрат домогосподарства з відтворення людського капіталу	Домогосподарство, держава	Домогосподарство, держава, корпорація, компанія	Ризик держави – міграція, еміграція суб'єкта
Фізіологічний капітал	Інвестиції в фізіологічний капітал (в тому числі капітал здоров'я)	Приватне, колективне (корпоративне), державне	Забезпечення праце-і конкурентоспроможності людини віддачі людського капіталу	ДП, корпорація за власний рахунок, держава, регіон за рахунок бюджетів, держсоцстрахування	Держава, регіон / органи самоврядування, корпорація, компанія, домогосподарство	Ризик інвестора – втрата працівника, для регіону – зменшення екологічної безпеки, держави – імі/еміграція
Підприємницький капітал	Інвестиції в підприємницький капітал	Приватне, колективне (корпоративне)	Підвищення якості людського капіталу впливає на віддачу від нього	Домогосподарство, корпорація, компанія	Держава, компанія, домогосподарство	Ризик інвестора – неохочення прибутку, втрата підприємця
Інтелектуальний капітал	Інвестиції в інтелектуальний капітал	Приватне, колективне	Підвищення якості людського капіталу, впливає на віддачу	Домогосподарство, компанія, громадські організації	Держава, компанія, домогосподарство, громадські організації	Ризик втрати носія інтелектуального капіталу
Трансакційний ефект	Інвестиції в трансакційний ефект	Приватне, колективне	Мінімізує обсяг операційних витрат, інформації при оптимізації суспільних відносин при спільній меті	Домогосподарство, компанія, громадські організації	Домогосподарство, компанія, громадські організації	Ризик порушення контрактів, угод
Ефект корпоративних прав	Інвестиції в корпоративний капітал	Колективне/ корпоративне	Зростання добробуту, прибутковості компаній, власності, забезпечення ефекту позитивного зворотнього зв'язку	Корпорація, компанія	Корпорація, компанія	Ризик неохочення прибутку, невилплати дивідендів, ризик втрати працівників, банкрутства
Ефект суспільних благ	Соціальні інвестиції (в суспільні блага)	Державне, регіональне	Розвиток людського капіталу, впливає на зріст добробуту, якості життя	Держава, органи самоврядування	Держава	Ризик зниження рівня життя, міграції, еміграції, іміграції
Соціальний капітал	Інвестиції в соціальний капітал	Приватне, колективне, державне	Розвиток соціальних норм, мереж, віддачі від людського капіталу	Домогосподарство, компанія, державний, місцеві бюджети, фонди	Держава, органи самоврядування, компанії, громадські організації	Ризик втрати носія людського капіталу

Джерело: складено Головніною О.Г.



зволило визначити інституціалізацію як функцію інноваційних змін і сформулювати концепти розвитку людського капіталу.

Зазначене знаходить відображення в моделі механізму функціонування людського капіталу в економічній системі (рис. 3), метою якої є ефективізація суб'єктної діяльності учасників формування, розподілу благ в національній економіці, обумовлених структурою людського капіталу і соціально орієнтованою стратегією. Домогосподарства як отримувачі та виробники благ відтворюють людський капітал на основі здібностей людини для розвитку компаній, держави. Суб'єктами стимулюючого ефекту корпоративного і державного розвитку, відповідно, є компанії і регіон, які представлені в моделі виробниками й постачальниками колективних благ та держава як виробник і постачальник суспільних благ. Федеральний ефект є основним, а додатково стимулюючими є регіональний і корпоративний ефекти. Предмет управління людським капіталом – це відносини, що виникають при формуванні, функціонуванні, розвитку людського капіталу. В процесі кругообігу людський капітал самозростає, народжується в домогосподарстві, розвивається в компанії і повертається з оновленими рисами у збільшеному кількісно-якісному вигляді для подальшого самозростання і розвитку в процесі нового кругообігу. Джерелом суспільних благ стає дохід домогосподарства, компанії, регіону, держави, опорядкований фіскально-податковим регулюванням, який частково повертається через трансферну систему як ефект суспільних благ на відтворення людського капіталу. Для кожного системного рівня управління людським капіталом адаптовані напрями, методи, інструменти управління людським капіталом (інституціональні, соціально-економічні, техніко-технологічні, управління складом, порядком і якістю, мотиваційні, інформаційні).

Віддача людського капіталу залежить від удосконалення його якості. Характеристики інвестиційних особливостей в розвиток людського капіталу представлена в таблиці 1. Інвестиційні впливання в підприємницький та інтелектуальний капітал мають переважно приватні і колективні ознаки, домогосподарства і компанії виступають безпосередніми фінансовими інвесторами. Нестабільна трансформаційна економіка підсилює роль громадських організацій як потенційних інвесторів в інвестування розвитку інтелектуального капіталу. Інвестор в підприємницький та інтелектуальний капітал ризикує порушенням контрактів, угод, недоотриманням/втратою соціального ефекту та прибутку, зростає ймовірність стати банкрутом і втрати підприємця. Аналогічною є оптимізація суспільних відносин на основі спільної діяльності домогосподарств, компаній, громадських організацій щодо мінімізації операційних витрат й інформації у вигляді трансакційного ефекту. Ефект корпоративних прав досягається за ра-

хунок інвестування в корпоративний капітал компаній. Компанія керує процесом розвитку корпоративного людського капіталу для підвищенні рівня життя працівників, їх сімей, прибутковості компаній на основі переваг форм власності й господарювання шляхом ефективізації дивідендної політики, зростання доходів від цінних паперів, позитивного зворотнього зв'язку. Ризик корпорації при інвестуванні в ефект корпоративних прав призводить до ймовірності неотримання прибутку, не виплати дивідендів і втрати кваліфікованих працівників та банкрутства. Соціальні інвестиції, інвестиції в суспільні блага мають за мету створення і використання ефекту суспільних благ для відтворення та розвитку, підвищення віддачі людського капіталу, за рахунок держрегулювання з суб'єктами інвестування – державою, органами самоврядування. Інвестиції в соціальний капітал здійснюють домогосподарства, компанії, держава, органи самоврядування, громадські організації в різних формах для створення й удосконалення соціальних норм, мереж, підвищення віддачі від людського капіталу. Інвестиції в суспільні блага, ефект трансакційних витрат, інвестиції в соціальний капітал, відображують моральні аспекти функціонування національної економіки, якості розвитку людського капіталу. Вони впливають на зростання добробуту, якості життя та є індикаторами соціалізації економіки [5; 14; 15]. Таким чином, інвестиційні особливості людського капіталу визначені методологією його формування та розвитку, чинниками внутрішнього та зовнішнього середовища, елементами (капіталізований внесок в майбутні покоління, фізіологічний, інтелектуальний, підприємницький капітал, ефектами трансакційним, корпоративних прав та суспільних благ, соціальний капітал) та структурою капіталу, інвестиціями в людський капітал (з простого в капітальне благо), видів та наслідків впливу інвестування з врахуванням рівня ризику, суб'єктами інвестування та управління.

#### БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Becker S.G. Human Capital: Theoretical and Empirical Analysis, with Special Referen to education. 3<sup>rd</sup> ed. University of Chicago Press, 1993. 390 p., p. 12.
2. Becker, Gary S. Human Capital. N.Y. : Columbia University Press, 1964. Schultz, T. Investment in Human Capital. N.Y., 1971. 428 p.
3. Bhukuth, A., Roumane, A., Terrany, B. Cooperative, Human Capital and Poverty: A Theoretical Framework. *Journal of Scientific Papers ECONOMICS & SOCIOLOGY*. 2018. Vol. 11. No 2. URL: [https://www.economics-sociology.eu/?573.en\\_cooperative-human-capital-and-poverty-a-theoretical-framework](https://www.economics-sociology.eu/?573.en_cooperative-human-capital-and-poverty-a-theoretical-framework)
4. Мельничук Д.П. Людський капітал: пріоритети модернізації суспільства у контексті поліпшення якості життя населення : дис. д-ра. екон. наук : 08.00.07. Інститут демографії та соціальних досліджень. Київ, 2015. 475 с.
5. Головніна О.Г. Управління людським капіталом: теорія, методологія, практика : монографія. Київ, 2019. 473 с.

6. Носкова К.А. Многоуровневая система оценки человеческого капитала. *Экономика и менеджмент инновационных технологий*. 2014. № 4. URL: <http://ekonomika.snauka.ru/2014/04/4842>
7. Головніна О.Г. Методологія соціально-економічного розвитку та управління. *Economics and Finance*. Scientific journal. Socio-economic aspects of economics and management: Collection of scientific articles. 2015. Vol. 1. P. 69–77.
8. Головніна О.Г. Методологічні основи соціалізації національної економіки. *Наукові записки Національного університету «Києво-Могилянська академія»*. 2009. Том 68. Серія : *Економічні науки*. С. 27–36.
9. Головніна О.Г. Методологія соціально-економічного розвитку та управління. *Economics and Finance*. Scientific journal. Socio-economic aspects of economics and management: Collection of scientific articles. 2015. Vol. 1. P. 69–77.
10. Носкова К.А. Основы накопления человеческого капитала. *Гуманитарные научные исследования*. 2013. № 4. URL: <http://human.snauka.ru/2013/04/2838>
11. Головніна О.Г. Ефективність держрегулювання: причини та наслідки. 2009. *Вісник НТУ. Серія : Економічні науки*. 2009. № 18. С. 242–248.
12. Норт Д. Институты и экономический рост: историческое поведение. THESIS. 1993. Вып. 2. С. 69–91.
13. Беккер Г.С. Экономический взгляд на жизнь. Киев, 2017. 289 с.
14. Головніна О.Г. Основи соціальної економіки : підручник / 2-ге вид., із змінами та допов. Київ, 2013. 647 с.
15. Мельничук Л.С. Інвестиції в людський капітал: необхідність та перешкоди. *Інвестиції: практика та досвід*. 2013. С. 28–30.
3. Bhukuth, A., Roumane, A., Terrany, B. (2018) Cooperative, Human Capital and Poverty: A Theoretical Framework. *Journal of Scientific Papers ECONOMICS & SOCIOLOGY*, vol. 11, no. 2. Available at: [https://www.economics-sociology.eu/?573,en\\_cooperative-human-capital-and-poverty-a-theoretical-framework](https://www.economics-sociology.eu/?573,en_cooperative-human-capital-and-poverty-a-theoretical-framework)
4. Melnichuk D.P. (2015) Human capital: priorities of society modernization in the context of improving the quality of life of the population: dis. dr. economy Sciences: 08.00.07. Institute of demography and social welfare. Kiev, 475 p.
5. Golovnina E.G. (2019) Management of human capital: theory, methodology, practice: monograph. Kiev, 473 p.
6. Noskova K.A. (2014) Multi-level system for assessing human capital. *Economics and management of innovative technologies*, no. 4. Available at: <http://ekonomika.snauka.ru/2014/04/4842>
7. Golovnina E.G. (2015) Methodology of socio-economic development and management. *Economics and Finance*. scientific journal. Socio-economic aspects of economics and management: Collection of scientific articles, vol. 1, pp. 69–77.
8. Golovnina E.G. (2009) Methodological foundations of the socialization of the national economy. *Scientific notes of the National University «Kyiv-Mohyla Academy»*, vol. 68. Series: *Economic sciences*, pp. 27–36.
9. Golovnina E.G. (2015) Methodology of socio-economic development and management. *Economics and Finance*. scientific journal. Socio-economic aspects of economics and management: Collection of scientific articles, vol. 1, pp. 69–77.
10. Noskova K.A. (2013) Fundamentals of human capital accumulation. *Humanitarian scientific research*, no. 4. Available at: <http://human.snauka.ru/2013/04/2838>
11. Golovnina E.G. (2009) Effectiveness of state regulation: causes and consequences. *Bulletin of NTU. Series: Economic sciences*, no. 18, pp. 242–248.
12. North D. (1993) Institutions and economic growth: historical behavior. THESIS, issue 2, pp. 69–91.
13. Becker G.S. (2017) Economic outlook on life. Kyiv, 289 p.
14. Golovnina E.G. (2013) Fundamentals of the social economy: assistant / 2nd view., with changes and additions. Kyiv,- 647 p.
15. Melnichuk L.S. (2013) Investments in human capital: necessity and barriers. *Investments: practice that experience*, pp. 28–30.

---

#### REFERENCES:

1. Becker S.G. (1993) Human Capital: Theoretical and Emperical Analusis, with Spesial Referen to education. 3rd ed. University of ChicagobPress, 390 p., p. 12.
2. Becker, Gary S. (1964) Human Capital. N.Y.: Columbia University Press. Schultz, T. Investment in Human Capital. N.Y., 1971. 428 p.