

Ярмоленко Юлія, Іващенко Тетяна, Гуляєва Людмила, Мацьоха Тетяна. Людський капітал у системі економічних категорій ринку праці: теоретичні аспекти. *Економічний дискурс*. 2021. Випуск 3-4. С. 96-103.

DOI: <https://doi.org/10.36742/2410-0919-2021-2-10>

УДК 331.5:331.108

JEL Classification J01, J24

**Ярмоленко Юлія**

д. е. н., доцент кафедри маркетингу  
Академії праці, соціальних відносин та туризму  
м. Київ, Україна

E-mail: [y.yarmolenko@bkk-kyiv.com](mailto:y.yarmolenko@bkk-kyiv.com)

ORCID: 0000-0002-1814-5828

**Іващенко Тетяна**

к. е. н., старший викладач кафедри економіки підприємства та менеджменту  
Академія праці, соціальних відносин та туризму  
м. Київ, Україна

E-mail: [tanita.ivash@gmail.com](mailto:tanita.ivash@gmail.com)

ORCID: 0000-0002-4113-8829

**Гуляєва Людмила**

к. е. н., доцент кафедри фінансів  
Академія праці, соціальних відносин та туризму  
м. Київ, Україна

E-mail: [glp2002@ukr.net](mailto:glp2002@ukr.net)

ORCID: 0000-0002-0045-8551

**Мацьоха Тетяна**

менеджер по персоналу  
ІТ компанія UDS  
м. Київ, Україна

E-mail: [helenk@meta.ua](mailto:helenk@meta.ua)

ORCID: 0000-0002-4721-9697

## ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ У СИСТЕМІ ЕКОНОМІЧНИХ КАТЕГОРІЙ РИНКУ ПРАЦІ: ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ

**Анотація**

**Вступ.** Питання організації та регулювання ринку праці у сучасних умовах набувають все більшої актуальності та потребують теоретичних та методологічних досліджень економічних категорій, які пов'язані з цим процесом. У період планової економіки основними поняттями, які характеризували сферу трудових відносин, були «трудові ресурси», «робоча сила», «трудова потенція». Поняття «людський капітал» вважалося неприйнятним для радянської економіки. У той же час ця економічна категорія отримала широко вжитку в економічних дослідженнях зарубіжних авторів. Останнім часом і вітчизняні науковці активізували свої дослідження у цьому напрямі. Саме питанням взаємозв'язку між різними економічними категоріями стосовно ринку праці й присвячена дана стаття.

**Методи.** Під час роботи над статтею використовувалися такі методи, як: діалектичний метод пізнання

економічних процесів, методи наукового абстрагування, аналізу і синтезу, узагальнення, структурно-функціонального та порівняльного аналізу, формалізації та монографічній.

**Результати.** У ході дослідження було визначено сутність категорії «людський капітал», виявлені його особливості та обґрунтоване місце цього поняття у системі економічних категорій ринку праці.

**Перспективи.** Вивчення категорії «людський капітал» є досить актуальним і потребує подальших зусиль науковців і практиків. Це є доволі перспективним і важливим напрямом досліджень як в теоретичному, так і практичному розрізі. Саме людський капітал виходить на перше місце при розгляді питань праці та ринку робочої сили. Саме через ефективність інвестицій у розвиток людського капіталу слід розглядати питання вирішення ефективності регулювання ринку праці, підвищення економічного зростання країни та покращення якості життя населення.

**Ключові слова:** праця, людський капітал, людський потенціал, ринок, трудові ресурси, робоча сила, трудовий потенціал

### **Вступ.**

Нинішній етап розвитку людства характеризується науково-технічною революцією, яка супроводжується розвитком наукової думки та переосмисленням значення людини у системі суспільних цінностей. Раціональне наукове знання стало найважливішою складовою нововведень, кардинальних соціально-історичних перетворень, основною формою підвищення продуктивності праці та зміни всіх форм буття людини. Цей факт зумовлює необхідність дослідження людського капіталу, внутрішніх механізмів формування і функціонування знань, вмінь, кваліфікації та інших його складових, а також виявлення його особливостей та обґрунтоване місце цього поняття у системі економічних категорій ринку праці.

### **Аналіз останніх досліджень та публікацій.**

Серед найважливіших досліджень, які висвітлюють різні аспекти теорії та практики ринку праці, механізмів його функціонування та регулювання, слід відзначити наукові розробки таких науковців і вчених, як: С. Бандура, І. Бондар, В. Васильченка, О. Грішної, Г. Купалової, Е. Лібанової, В. Онікієнка, І. Петрової, М. Шаленка. Н. Юрлової, В. Яценко. Віддаючи належне високому рівню наукових робіт зазначених авторів, слід зауважити, що вивчення теоретичних питань та основних економічних категорій ринку праці ще не закінчено.

### **Мета.**

Обґрунтувати високу значимість людського капіталу в розвитку трудових відносин, виявити місце цього поняття у системі економічних категорій ринку праці.

### **Методологія дослідження.**

Робота побудована на використанні діалектичного методу пізнання економічних процесів, наукових розробок і публікацій з питань формування й розвитку ринку праці. У ході дослідження застосовано діалектичний метод пізнання економічних процесів, методи наукового абстрагування, аналізу і синтезу, узагальнення, структурно-функціонального та порівняльного аналізу, формалізації та монографічний метод.

### **Результати.**

Хоча вважається, що термін «людський капітал» був введений у середині минулого століття американським економістом Т. Шульцом, який стверджував, що людський капітал – це ресурси та здібності людини, які поділяються на природні та набуті, і значною мірою визначають благополуччя людини [1], теорія розвитку цього поняття налічує вже кілька сотень років.

Так, засновник класичної буржуазної політекономії XVII ст. У Петті вважав, що цінність основної маси людей, як і землі дорівнює двадцятикратному річному доходу, який вони приносять [2]. Інший представник англійської класичної школи А. Сміт стверджував, що в основний капітал входять не тільки машини, знаряддя праці, будівлі, земля, а й «набуті та корисні здібності всіх

мешканців та членів суспільства». Ці здібності є частиною багатства суспільства, а інвестиції у здібності працівників повертаються з прибутком [3].

К. Маркс також значну увагу приділяв участі людини у створенні додаткової вартості. На думку вченого, всі товари існують лише завдяки праці, яка була затрачена на їх виробництво.

Таким чином, можна стверджувати, що У. Петті, А. Сміт і К.Маркс заклали фундамент наукового дослідження теорії людського капіталу, який отримав подальший розвиток у сучасних умовах, викликавши бурхливі дискусії у сфері трудових відносин.

Розвиток теорії людського капіталу став відправною точкою у вітчизняній економічній науці щодо переосмислення підходів до розуміння трудового потенціалу та інших економічних категорій, які були пріоритетними в умовах адміністративно-планової економіки. «Трудові ресурси», «робоча сила», «кадри» не можуть у сучасних умовах охопити всі аспекти трудового потенціалу підприємства. Саме людський капітал дає можливість різнобічно підійти до оцінки трудового потенціалу, а тому категорія «людський капітал» є більш повною та правомірною для її ширшого застосування при характеристиці та оцінці рівня розвитку особистості, домогосподарства, підприємства, певної території, сектору економіки чи держави в цілому.

Наукове переосмислення цілей і завдань суспільного розвитку, яке було обумовлене розвитком теорії людського капіталу, привело до того, що головним завданням економічних наукових досліджень стало не тільки обґрунтування факторів та умов забезпечення економічного зростання, але й використання його досягнень для розвитку людини. З огляду на це, проблематика дослідження, пов'язаного з конкретизацією та змістовним уточненням таких економічних категорій, як: «людський капітал», «трудова потенція», «трудова ресурси», «робоча сила» отримала високу актуальність.

Згідно чинного законодавства трудові ресурси – це частина населення країни, яка володіє необхідним фізичним розвитком, знаннями та практичним досвідом для роботи в народному господарстві. Таким чином, для трудових ресурсів має значення, перш за все, фізичне здоров'я та розумові здібності, які дають можливість використовувати ці ресурси у трудовій діяльності, тобто мова йде про працездатність, яка залежить переважно від віку людини. Крім того, трудові ресурси представляють цінність лише для економіки країни, вони не враховують інтереси носія людського капіталу.

Як бачимо, «людський капітал» і «трудова ресурси» не тотожні поняття. Людський капітал – більш широке поняття, яке охоплює інтереси найманих працівників, роботодавців та суспільства в цілому. Людський капітал не обмежується лише працездатним віком людини, а його цінність вимірюється не лише економічними вигодами для народного господарства. Людський капітал є нематеріальним благом тривалого користування, яке нагромаджується і реалізується внаслідок творчої діяльності людей у часі.

Ще одне поняття, яке часто зустрічається в економічних дослідженнях праці, це «робоча сила», яке застосовується для характеристики забезпечення підприємств кадрами та ефективності їх використання.

Порівнюючи визначення термінів «робоча сила» і «трудова ресурси», можна побачити багато спільного між цими поняттями.

Категорію «робоча сила» зарубіжні економісти застосовували, продовжуючи започатковане Д. Рікардо розуміння цього поняття, для характеристики економічно активного населення, тобто тих, хто «може і бажає працювати» [4].

Значна увага поняттю «робоча сила» приділена у працях К.Маркса, який писав, що «під робочою силою, або здатністю до праці, ... розуміємо сукупність фізичних і духовних здібностей, які має організм, жива особа людини, і які вона використовує при виробництві споживчих вартостей» [5].

Розглядаючи робочу силу як товар, К. Маркс зазначив, що робоча сила складається: по-перше, із відтворення, збереження та розвитку здібності до праці уже наявних працівників; по-друге,

із виробництва нових робочих сил, що забезпечують відтворення природного вибуття та приріст чисельності працездатного населення, по-третє, із виробництва кваліфікованої робочої сили, тобто, набуття та підвищення працівниками кваліфікації шляхом накопичення практичного досвіду та навчання.

Відповідно до теорії трудової вартості К. Маркса робоча сила як товар має вартість (визначається робочим часом, суспільно необхідним для її відтворення) та споживчу вартість (виражається у здатності товару задовольняти потребу покупця, тому що роботодавець використовує робочу силу в процесі виробництва, створюючи нові товари, нову вартість. Процес споживання робочої сили – це сама праця).

Як бачимо, категорія «робоча сила», так як і «трудові ресурси», сконцентрована на здатності людини створювати споживчі вартості, суспільні блага, нові знання тощо, залишаючи поза увагою потреби самої людини і створення умов для її розвитку.

На відміну від понять «робоча сила», «трудові ресурси», категорія «трудовий потенціал» має відносно нетривалий період існування в вітчизняній економічній науці.

На сьогодні у вітчизняній науці відсутній однозначний підхід до розуміння економічної категорії «трудовий потенціал».

Так, Д. П. Мельничук зазначає наступне: «Під трудовим потенціалом людини необхідно розуміти характеристику ефективності сполучення та збалансованості окремих структурних елементів її працездатності, а також характеристику відповідності змісту цих елементів вимогам зовнішнього середовища»[6].

О. А. Грішнова зазначає, що «трудовий потенціал є вихідною категорією для вивчення людського капіталу, виявом цілісного, інтегрального підходу до людини» [7].

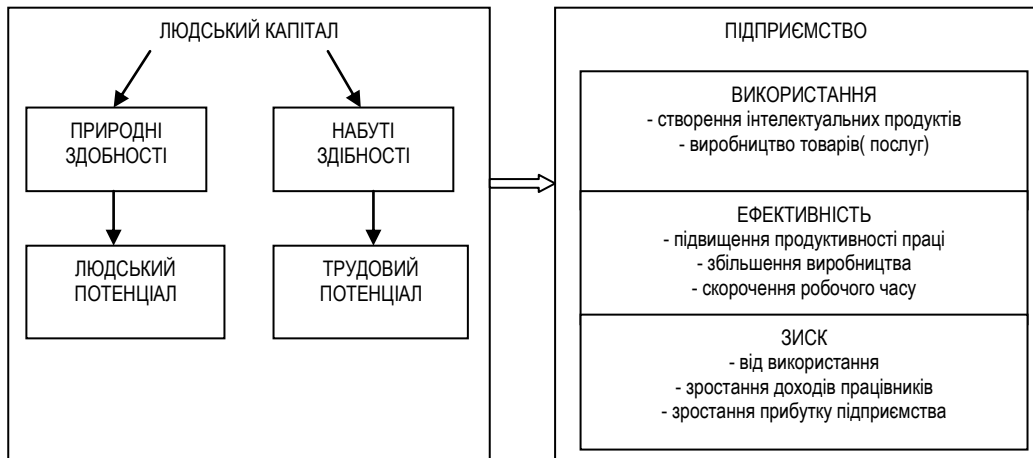
Незважаючи на існування різних тлумачень поняття «трудовий потенціал», переважна більшість авторів виділяють необхідність врахування при оцінці процесу виробництва не лише кількісної сторони забезпечення його трудовими ресурсами, але й їх якісні параметри соціального та економічного характеру, передусім освіти, професійно-кваліфікаційної підготовки, стану здоров'я та фізичного розвитку, психологічних особливостей людини тощо. Однак, трудовий потенціал людини визначається не стільки переліком окремих якостей, скільки раціональністю їх поєднання.

На відміну від поняття «трудові ресурси» категорія «трудовий потенціал» є значно ширшою та відображає не лише загальну чисельність працездатного населення, але і їх якісні та кількісні характеристики, такі як професійно-освітній рівень, освіта, професіоналізм та ін., що відповідають потребам суспільства на даному етапі його розвитку в конкретних соціально-економічних та науково-технічних умовах.

Поряд з поняттям «трудовий потенціал» у науковій літературі зустрічається також поняття «людський потенціал».

Так, Шкурупій О. В. дає таке визначення «людський потенціал – це сукупність функціональних якісних властивостей, притаманних людині як носію робочої сили, що визначають можливість її самореалізації у певній сфері діяльності» [8]. Ми не можемо погодитися з думкою даного дослідника, що продуктивним, діючим елементом виробничих відносин, тобто капіталом, людський потенціал стає за умови його включення в суспільне виробництво. Людський капітал – поняття широке і багатогране, і його вигоди, які він приносить, виражаються не тільки у грошовому виразі і не тільки у сфері трудових відносин, а мають і якісні характеристики, приносячи своєю власнику дивіденди у різних сферах.

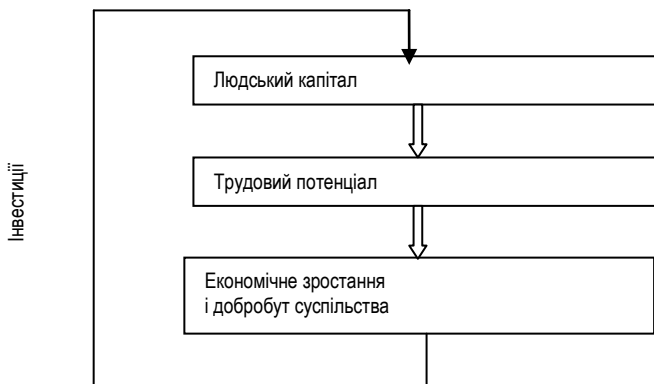
Між тим, між категоріями «людський потенціал», «трудовий потенціал» і «людський капітал» існує тісний взаємозв'язок (рис. 1).



**Рис. 1. Взаємозв'язок людського потенціалу, трудового потенціалу та людського капіталу\***

\*Джерело: розробка авторів.

Інвестиції в загальну, професійну і спеціальну освіту, формування професійних навичок, професійну підготовку та перепідготовку, підвищення рівня кваліфікації, турбота про стан фізичного, психологічного здоров'я, розвиток духовних і моральних якостей людини, збільшення її розумових та фізичних здібностей приводить до зростання трудового потенціалу, і в кінцевому підсумку, до економічного зростання. Іншими словами, існує безпосередній зв'язок між інвестиціями в людський капітал і продуктивністю праці. Примноження людського капіталу сприяє зростанню продуктивності праці та ефективності виробництва, одночасно відбувається збільшення доходів працівника та підприємства, що позитивно відображається на економіці країни та добробуті суспільства (рис. 2).



**Рис. 2. Взаємозв'язок людського капіталу та економічного зростання і добробуту суспільства\***

\*Джерело: розробка авторів.

В умовах ринкової економіки висуваються нові вимоги до людини як носія більш високого рівня кваліфікації та індивідуальних здібностей. Виникає необхідність визнання найманого

працівника активним партнером у відносинах з роботодавцем і економічним агентом, який цінує свої здібності, постійно підвищує рівень кваліфікації, має свої інтереси та мотиви до праці.

Сучасний розвиток науки, інформаційних технологій тощо супроводжується об'єднанням зусиль і концентрацією досліджень на проблемі людини. Визнання основним стратегічним ресурсом людського капіталу передбачає перехід до визнання людини як виробником, так і споживачем соціально-економічної системи. Вирішення проблем соціального прогресу суспільства, у тому числі і людини, зокрема, забезпечує соціально-економічний розвиток, що базується на відтворенні людського капіталу.

Отже, в економічній науці, у різні періоди з різною інтенсивністю для пояснення природи процесу відтворення людського капіталу використовувалися поняття «робоча сила», «трудові ресурси», «людський потенціал», «трудовий потенціал», що демонстрували зміни ролі та місця людини в економічній системі суспільства. Проте, загальна спрямованість розвитку уявлень про людину свідчить про необхідність розвитку категорії «людський капітал».

Аналізуючи концептуальні положення у розвитку світової економічної думки, можна зробити висновок, що перераховані вище категорії у своїй сукупності відображають еволюцію розвитку уявлень про місце та роль людини у виробництві та суспільному житті. Водночас можна стверджувати, що поява нових понять, які характеризують зростання ролі людини у виробництві й суспільстві, не означає відмирання попередніх, оскільки кожна з перерахованих категорій має своє призначення і доповнює інші.

Наведені в літературі визначення терміну «людський капітал» такого ж змісту розширюють і поглиблюють розуміння понять «робоча сила», «трудові ресурси», «людський потенціал», «трудовий потенціал», оскільки вони не обмежують якості працівника лише здатністю до праці та вимогами до працездатного віку, а розглядають їх як «запас», від якого його власник отримує дохід, підприємство – прибуток, а суспільство – добробут. Разом з тим, приріст доданої вартості для її власника відбувається не лише при наявності, але й при використанні у трудовому процесі своїх здібностей.

Іншими словами людський капітал є основою трудового потенціалу, що реалізується на ринку праці. Обов'язковою умовою використання людського капіталу є практична реалізація працівником своїх природних здібностей та набутих знань у суспільно-корисній діяльності, завдяки ефективній зайнятості, що забезпечує отримання доданої вартості й знаходить своє відображення у підвищенні доходів і соціального статусу працівника, зростанні його доходу, а також прибутку роботодавця та національного доходу країни.

Таким чином, соціально-економічною категорією, похідною від таких категорій, як «робоча сила», «трудові ресурси», «трудовий потенціал», «людський потенціал», є «людський капітал». Він є їх проявом у процесі капіталізації вартості робочої сили, її особливих якостей, притаманних конкретній людині.

### **Висновки і перспективи.**

Вивчення категорії «людський капітал» є досить актуальним і потребує подальших зусиль науковців і практиків. Це є доволі перспективним і важливим напрямом досліджень як в теоретичному, так і практичному розрізі. Саме людський капітал виходить на перше місце при розгляді питань праці та ринку робочої сили.

Саме через ефективність інвестицій у розвиток людського капіталу слід розглядати вирішення питання ефективності регулювання ринку праці, підвищення економічного зростання країни та покращення якості життя населення.

### **Список використаних джерел**

1. Schulz T. Capital Formation bi Edukathion. *Journal of Politikal Economy*. 1960, p. 25.
2. Тактарова, С. В., Тугускина Г. Н. Управление формированием человеческого капитала в условиях инновационного развития экономики. Монография. Москва : Русайнс, 2017. 214 с. URL:

<https://www.book.ru/book/922730>. (дата звернення: 25.08.2021).

3. Палкина С. О. Формирование и использование человеческого капитала в сельском хозяйстве: дис...канд. экон. наук: 08.00.05 / Пермь. 2014. 232 с.
4. Эренберг Р. Дж., Смит Р. С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. М.: Изд-во МГУ, 1996. 800 с.
5. Маркс К., Энгельс Ф. Капітал. Твори. Т.1. К.: Держполітвидав УРСР. 1963. Т. 23. 847 с.
6. Мельничук Д. П. Трудовий потенціал в системі оцінки людського капіталу України. *Вісник ЖДТУ. Економічні науки*. 2007. №4 (42). С. 224-231.
7. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. Київ: «Знання», 2001. 254 с.
8. Шкурупій О. В. Людський капітал: теоретико-методологічний аналіз категорії. *Економіка: проблеми теорії та практики. Збірник наукових праць*. 2004. Випуск 197: В 5 т. Том III. С. 748-757.

Статтю отримано: 10.09.2021 / Рецензування 03.11.2021 / Прийнято до друку: 30.12.2021

**Julia Yarmolenko**

Doctor of Economic Sciences, Associate Professor  
Department of Marketing  
Academy of Labour, Social Relations and Tourism  
Kyiv, Ukraine

**E-mail:** y.yarmolenko@bkk-kyiv.com

**ORCID:** 0000-0002-1814-5828

**Tetiana Ivashchenko**

Ph.D. (in Economics), Assistant Professor,  
Department of Enterprise Economy and Management  
Academy of Labour, Social Relations and Tourism  
Kyiv, Ukraine

**E-mail:** tanita.ivash@gmail.com

**ORCID:** 0000-0002-4113-8829

**Liudmyla Hulciaieva**

Ph.D. (in Economics), Associate Professor  
Department of Finance  
Academy of Labour, Social Relations and Tourism  
Kyiv, Ukraine

**E-mail:** glp2002@ukr.net

**ORCID:** 0000-0002-0045-8551

**Tetiana Matsokha**

Human Resources Director  
IT Company UDS  
Kyiv, Ukraine

**E-mail:** helenk@meta.ua

**ORCID:** 0000-0002-4721-9697

## HUMAN CAPITAL IN THE SYSTEM OF ECONOMIC CATEGORIES CONCERNING THE LABOUR MARKET: THEORETICAL ASPECTS

**Abstract**

**Introduction.** Questions concerning the labour market organization and regulation are getting more and more actual under the current conditions and require theoretical and methodological research economic categories regarded to this process. In a planned economy such terms as «labour resources», «labour power», «labour potential» were basic. The term

«human capital» was unacceptable for the soviet economy whereas this economic category was used widely in foreign economic research. Recently domestic scientists have also paid more attention to this problem. This article is devoted to relations between different economic categories concerning the labour market.

**Methods.** Such methods as dialectical method of cognition of economic processes, methods of scientific abstraction, analysis and synthesis, generalization, structural and functional, and comparative analysis, formalization and monographic methods are used in the article.

**Results.** This study reveals the essence of term «human capital» and shows its features and substantiates the place of this term in the system of economic categories concerning the labour market.

**Discussion.** Studying «human resources» category is very actual and requires further efforts of scientists and practitioners. It is a rather prospective and important direction of research in both theoretical and practical spheres. Human capital should be on the first place in considering questions concerning the labour market. Efficiency of the labour market regulation, an economic growth of the country and improvement of living standards mostly depend on investment in human capital.

**Keywords:** labour, human capital, human potential, market, labour resources, labour power, labour potential

### References

1. Schulz, T. (1960). Capital Formation bi Edukathion. Journal of Politikal Economy. 25.
2. Taktarova, S.V., & Tuguskina G.N. (2017). *Upravleniye formirovaniyem chelovecheskogo kapitala v usloviyakh innovatsionnogo razvitiya ekonomiki. Monografiya* [Management of the formation of human capital in the context of innovative development of the economy. Monograph]. Moscow : Rusayns. Retrieved from <https://www.book.ru/book/922730>.
3. Palkina, S.O. (2014). *Formirovaniye i ispolzovaniye chelovecheskogo kapitala v selskom khozyaystve*. Candidate's thesis. Perm.
4. Ehrenberg R.J., & Smith R.S. (1996). *Sovremennaya ekonomika truda. Teoriya i gosudarstvennaya politika* [Modern labor economics. Theory and public policy]. Moscow : Izd-vo MGU.
5. Marks, K., & Enghels, F. (1963). *Kapital. Tvory* [Capital. Writings]. Kyiv : Derzhpolitvydav.
6. Melnychuk, D.P. (2007). Trudovyi potentsial v systemi otsinky liudskoho kapitalu Ukrainy [Labor potential in the system of human capital evaluation of Ukraine]. *Visnyk ZhDTU. Ekonomichni nauky* [Bulletin of ZhSTU. Economic sciences], 4 (42), 224-231. [in Ukr.].
7. Hrishnova, O.A. (2001). *Liudskyy kapital: formuvannia v systemi osvity i profesiinoy pidhotovky* [Human capital: formation in the system of education and training]. Kyiv : «Znannia».
8. Shkurupii O.V. (2004). Liudskyy kapital: teoretyko-metodolohichnyi analiz katehorii [Human capital: theoretical and methodological analysis of the category]. *Visnyk ZhDTU. Ekonomichni nauky* [Economics: Problems of Theory and Practice. Collection of Scientific Works], 197 (III), 748-757. [in Ukr.].

Received: 09.10.2021 / Review 11.03.2021 / Accepted 12.30.2021

