

ТЕОРІЯ ТА ІСТОРІЯ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

УДК 35.076

DOI <https://doi.org/10.32838/TNU-2663-6468/2020.6/01>**Левчук І.О.**

Інститут підготовки кадрів Державної служби зайнятості України

ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ЯК МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АРТИКЛЬ ДОСЛІДЖЕННЯ РЕСУРСНОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Особливий інтерес до категорії людського потенціалу зумовлює теоретико-методологічну доцільність розроблення значної кількості різних методологічних теорій та гіпотетичних конструкцій щодо визначення її змісту. Це, тим самим, призвело до концептуальної ідентифікації його смислового наповнення. Виходячи із цього, у більшості дослідницьких підходів сформувалась діалектична практика щодо визначення змісту та структури людського потенціалу, на підставі чого уявляється можливим «методологічно охопити» відмінність між категоріями людський потенціал та людський капітал.

Новітня цінність людського потенціалу в постмодерний період суспільного розвитку зумовлює необхідність детального аналізу його сутності, систематизацію різних дослідницьких концепцій та підходів в межах світової наукової спадщини та вітчизняного конструкту обґрунтування даної проблематики. Артикуляція теоретико-методологічно змісту поняття людського потенціалу передбачає аналіз генези його становлення та обґрунтування його сутності, виходячи з урахування різних ментальних факторів, які впливають на визначення.

У межах даної статті здійснено аналіз людського капіталу як методологічного артикалю дослідження ресурсного потенціалу, відповідно до чого досліджено взаємодію понять «людський капітал» та «людський потенціал» у контексті сучасних дослідницьких підходів, розкрито зміст даних понять, відповідно до чого людський капітал розглядається як інструмент соціально-економічного розвитку держави та результуючий показник реалізації ресурсних спроможностей людини; охарактеризовано людський потенціал як сукупність індивідуальних здібностей, можливостей та потреб людини та їх реалізації у різних сферах суспільного життя; запропоновано методологію переходу від ідентифікації людського капіталу, людських ресурсів та людського потенціалу, враховуючи відповідні фактори, структурні елементи та багатоаспектність визначення; сформульовано методологічні положення, на основі яких здійснена гностична артикуляція змісту понять «людський капітал» та «людський потенціал» в умовах розвитку постмодерного суспільства.

Ключові слова: людський капітал, людський потенціал, ресурсна спроможність людини, людські ресурси, постмодерне суспільство, структура людського потенціалу, історична деформація, символічний капітал.

Постановка проблеми. Особливий інтерес до категорії людського потенціалу зумовлює теоретико-методологічну доцільність розроблення значної кількості різних методологічних теорій та гіпотетичних конструкцій щодо визначення її змісту. Це, тим самим, привело до концептуальної ідентифікації його смислового наповнення та водночас до гносеологічної розмитості його практичної реалізації у різних сферах суспільного життя. Виходячи із цього, у більшості дослідницьких підходів сформувалась діалектична практика

щодо визначення змісту та структури людського потенціалу, на підставі чого уявляється можливим «методологічно охопити» відмінність між категоріями людський потенціал та людський капітал.

Одним із пріоритетних завдань, яке постає в методологічному та практико-прикладному відношенні у різних сферах суспільного життя, є раціональне використання людського потенціалу, що тим самим артикулює новітнє ціннісно-смислове його призначення. Така новітня цінність людського потенціалу в постмодерний період

суспільного розвитку зумовлює необхідність детального аналізу його сутності, систематизацію різних дослідницьких концепцій та підходів в межах світової наукової спадщини та вітчизняного конструкту обґрунтування даної проблематики. Артикуляція теоретико-методологічно змісту поняття людського потенціалу передбачає аналіз генези його становлення та обґрунтування його сутності, виходячи із врахування різних ментальних факторів, які впливають на визначення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У контексті визначення змістовного наповнення людського капіталу значна заслуга належить концепції Т. Келлера, який вбачав в ній теоретичну декларативність. Така аргументація вченого базувалась на тому, що людський капітал – «це метафора, оскільки знання, які в кінцевому рахунку визначають добробут людей, формують у людини нові ціннісні якості, – свого роду капітал, накопичення, які можуть принести дохід, а можуть і не принести» [1, с. 179]. Виходячи із цього, людський капітал вчений розглядає через призму форми капіталу, яка перетворює людину із його власника в суб'єкта додаткової вартості. З огляду на це самозростаюча цінність людського капіталу в постмодерний період розвитку людства виступає мотиваційним фактором для держави та реалізації її людиноцентричної політики. Дотримуючись даного концепту, на думку вченого, «людські ресурси з набором певних характеристик при реалізації ряду умов (людського потенціалу) з часом перетворюються у прогресивний людський капітал, доповнений новими характеристиками, в результаті чого відбувається трансформація минулого людського капіталу (ЛК) в новий (ЛК)» [1, с. 184]. Така конструкція трансформації людського потенціалу спрямована на задоволення методологічних та технологічних проблем розвитку суспільства. Відповідно до цього поняття людського капіталу у даному відношенні характеризує свою багатоаспектність, що стосується, з одного боку, власної самореалізації людини, а з іншого боку, розвитку потенціалу держави.

На особливу увагу в контексті артикуляції змісту даного понятійного апарату заслуговує концепція Х. Бовена, який ввів у науковий обіг поняття «соціальний людський капітал», під яким він розумів «певні навички людини, необхідні для застосування лише у конкретному виді діяльності на певному робочому місці в одній конкретній організації» [2, с. 221]. Виходячи із цього, вченим запропоновано визначення сутності соціального людського капіталу, виходячи із урахування від-

повідних аспектів, а саме: комплексності та системності значення здібностей та спроможностей людей щодо реалізації їх потенціалу на користь реалізації соціальних функцій; врахування економічної та соціально-політичної його значимості для функціонування держави та розвитку її потенціалу; закономірностей професійного зростання людини, що забезпечує відповідну конвертацію та капіталізацію здібностей людини через отримання матеріальних здобутків; артикулювання суб'єктності залучення людського капіталу як мотиваційної умови формування мобільних виробничих відносин; врахування значимості людських якостей та їх розвитку для кожної конкретної сфери суспільного життя. Така багатоаспектність ідентифікації соціального людського капіталу розкриває специфіку методології розвитку професійних здібностей людини, набуття нею новітніх знань та їх ілюстрацію у практичній сфері. У даному відношенні йдеться про те, що соціальним ефектом результативності людського капіталу виступає загальний добробут суспільства, його соціально-економічний розвиток.

Синтезуючи різні дослідницькі підходи в межах сучасної гуманітарної науки, уявляється можливим ідентифікувати різні аспекти відносин між людьми, які визначають змістовну складову частину наповнення поняття «людський капітал». Виходячи із цього, С. Фішер запропонував під ним розуміти такі аспекти економічних відносин, як: а) сукупність населення держави (демографічні відносини); б) здатність людей до активно економічної діяльності (людський фактор економіки у широкому змісті даного розуміння); в) категорія, яка практично ідентифікує робочу силу (тобто компонент людського фактору); г) здатність отримувати прибуток із самого факту володіння певними знаннями, вміннями, навичками (заповзятливість, оскільки вона спирається на базис знань і навичок) [3, с. 184]. Така методологічна широта контекстності розуміння поняття «людський капітал» потребує його методологічного звуження, що тим самим дозволить ідентифікувати його теоретичну й практичну чіткість застосування.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою даної статті є здійснити аналіз людського капіталу як методологічний артикль дослідження ресурсного потенціалу. Досягнення даної мети зумовлює вирішення відповідних завдань, а саме: дослідити взаємодію понять *людський капітал* та *людський потенціал* у контексті сучасних дослідницьких підходів, розкрити зміст даних понять, охарактеризувати людський потен-

ціал як сукупність індивідуальних здібностей, можливостей та потреб людини та їх реалізацію в різних сферах суспільного життя; запропонувати методологію переходу від ідентифікації людського капіталу, людських ресурсів та людського потенціалу враховуючи відповідні фактори, структурні елементи та багатоаспектність визначення; сформулювати методологічні положення, на основі яких здійснюється гностична артикуляція змісту понять *людський капітал* та *людський потенціал* в умовах розвитку постмодерного суспільства.

Виклад основного матеріалу дослідження.

На основі аналізу сукупності різних підходів до визначення сутності поняття «людський капітал» доцільно звернути увагу на два визначальних у методологічному відношенні, де запропоновано широке та вузьке його трактування. Відповідно до першого підходу, де його прихильниками запропоновано широке розуміння людського капіталу, під ним ідентифіковано «звичайний людський фактор організації господарського процесу або функціонування робочої сили» [4, с. 128]. Це тим самим призводить до втрати чіткої методологічної визначеності та гностичності теоретичних кордонів щодо ідентифікації змісту «людського капіталу». Відповідно до вузького підходу визначення сутності даного поняття його прибічники виходять із розуміння під ним «особливо капітальної форми прояву здібностей людей у перетворенні господарського процесу» [5]. Такий контекст визначення змісту «людського капіталу» базується на «результаті капіталізації особливої, творчої складової особистісного потенціалу, що відділяє людський капітал від інших форм людської особистості, наділяючи його необхідною якісною визначеністю» [6, с.124]. З огляду на це саме вузький аспект ідентифікації «людського капіталу» дозволяє чітко ідентифікувати різні рівні його формування та реалізації у різних сферах суспільного життя.

Майже методологічну тотожність до наведених вище концепцій ідентифікації людського капіталу демонструє концепція *Е.Р. Хакімова*, який під ним запропонував розуміти «капітал, який сформувався в результаті інвестицій і накопичений людиною» та «певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, які доцільно використовуються в тій чи іншій сфері суспільного відтворення, що сприяє зростанню продуктивності праці і ефективності виробництва і тим самим впливає на зростання заробітків (доходів) даної людини» [7, с. 124]. Такий теоретичний конструкт розуміння людського капіталу дозволяє розглядати його як продуктивний фактор забезпечення

соціально-економічного розвитку держави, підвищення рівня відтворення її ресурсного потенціалу. Однак такий аспект визначення змісту людського капіталу розмиває функціональну результативність відображення процесів формування та реалізації індивідуальних людських якостей, креативно-інтенсивного спрямування. У даному відношенні поняття людський капітал має відображати процес «накопичення людиною знання і навичок, які являють собою активи, які реалізуються в здатності виробництва нових активів і є людським капіталом, який становить самозростаючу вартість для суспільства» [8]. З огляду на це саме такий аспект артикуляції змістовного наповнення людського капіталу як активу в структурі забезпечення балансу організаційного ресурсу акцентує увагу на формування потенціалу позитивних знань, які визначають структуру розвитку відповідних суспільних процесів.

Своєрідним продовженням до наведеної вище концепції ідентифікації людського капіталу слугує аргументація, розроблена *А. Уайтом*, який під ним запропонував розуміти «потенціал позитивних знань, духовного і фізичного розвитку людини у всьому різноманітті форм, що реалізується в його здатності виробляти товарний продукт і нововведення, а також в різноманітних методах організації виробництва та праці» [9, с. 38]. Запропонована вченим характеристика людського капіталу дозволяє розуміти під ним індивідуально-типологічну та соціально регламентовану здатність людини, щодо виконання вискоєфективної праці. У даному відношенні йдеться про нематеріальний характер людського капіталу, який ґрунтується на врахуванні відповідного переліку здібностей людини, які гарантують дохід для її особистої й інституційної для організаційної структури у будь-якій із форм. З огляду на це людський капітал, методологічно позиціонує сутнісну характеристику розвитку особистості та її спрямованість на інституційний розвиток різних сфер суспільного життя, враховує стан професійних навичок та їх набуття людиною на відповідному етапі розвитку суспільства. Слідуючи цьому, розвиток людського капіталу в державі є потужним індикатором забезпечення конкурентоспроможності держави, зміцнення її інноваційного потенціалу.

Важливу увагу у контексті даного дослідження доцільно приділити ідентифікації поняття людські ресурси як сполучну категорію забезпечення методологічної єдності між категоріями людський капітал та людський потенціал. На особливу увагу в даному відношенні заслуговує

концепція *М. Тайлена*, в межах якої «людський капітал» розглядається у ролі результуючого показника поєднання двох складових частин людського ресурсу та людського потенціалу, що виражається відповідною формулою» $LK = LP + LP$: де LK – людський капітал; LP – людські ресурси; LP – людський потенціал» [10, с. 41]. Відповідно до даної дослідницької конструкції людські ресурси характеризують собою «сукупність людей», які, визначаючи відповідні показники економічного розвитку держави, «вважають собою матеріальну субстанцію робочої сили (її живі носії), які володіють певними професійними навичками, знаннями та вміннями» [10, с. 44]. У даному відношенні людські ресурси характеризуються відповідними показниками, серед яких рівень морального та фізичного здоров'я громадян, їхній духовний та культурний розвиток. Такий контекст закладає широкі методологічні підстави для ідентифікації термінологічного простору людського потенціалу.

На особливу увагу в контексті ідентифікації змісту людський потенціал заслуговує концепція *Т. Снайдера*, який під ним розуміє «сукупні можливості суспільства і держави, як визначають могутність країни вчора, сьогодні і завтра», а тому, на думку вченого, цілком обґрунтовано розглядати його «як здатність, можливість і потребу людей працювати в умовах постіндустріального суспільства» [11, с. 411]. З огляду на це ідентифікація ресурсних можливостей людини, виходячи із типології соціально-економічної та історичної формації, закладає ранжовану лінійку ідентифікації їх змістовного наповнення. Дотримуючись такої дослідницької логіки, вчений вказав на методологічні критерії ідентифікації людського капіталу та людського потенціалу. Відповідно до цього людський капітал розглядається ним як «здатність людини до праці (залежить від сукупності вроджених здібностей і таланту, запасу здоров'я, набутих знань, досвіду і кваліфікації) і потреба в праці (залежить від системи її цінностей і переваг, мотивації, структури його інтересів і ступеня активності), відображають результуючий показник її життєдіяльності» [11, с. 424]. У даному відношенні критеріальність відмінності між категоріями *людський капітал* та *людський потенціал* лежить у площині вроджених та набутих здібностей людини щодо її реалізації в системі суспільних відносин. Відповідно до цього людський капітал розглядається як «набута властивість людини без самої людини спільно з іншими людьми», тоді коли людський потенціал розглядається виключно

як вроджена властивість, яка задає ментальну практику життєдіяльності людини в сучасних умовах суспільного розвитку.

У контексті дослідження людського капіталу доцільно виходити із його економічного обґрунтування, на відміну від категорії «людський потенціал», яка відображає загально методологічний гуманітарний аспект його реалізації. Виходячи із цього, *Т. Брайтон* у методологічному відношенні вказав на врахування відповідних передумов, відповідно до яких формується понятійна конструкція ідентифікації змісту «людський капітал». До таких передумов, на його думку, належать: а) категорія «робоча сила», що представляє собою основну форму реалізації людської особистості в умовах капіталістичної організації виробництва; б) феномен персоніфікації економічних відносин, суб'єктного втілення їх в різних формах особистості (за допомогою персоніфікації економічний простір наповнюється не лише об'єктами, але і суб'єктами, а, отже, постає як простір для перетворення, що важливо при аналізі категорії людського капіталу); в) функція підприємництва, оскільки її носії вносять елементи творчості в процес обороту капіталу, тобто створення нових ефективних капітальних комбінацій, здатних принести високий і регулярно відтворюваний дохід [12]. Даний контекст ідентифікації людського капіталу свідчить про чітку артикуляцію ототожнення його із поняття *робоча сила*, яка характеризує трудовий потенціал людини. Таке розуміння людського капіталу свідчить про те, що людина заради того, аби володіти потенціалом соціалізації, має успішно справлятися із поставленими перед нею завданнями, а тому вона має володіти необхідним ресурсним потенціалом багаторазового виконання певних функцій.

У продовження наведеної вище концепції ідентифікації людського капіталу через інструментарій розвитку робочої сили *Х. Лайн* вказав на необхідність інтенсивного розвитку останньої, від чого безпосередньо залежить розвиток загального потенціалу особистості. Виходячи із цього, «робоча сила є носієм загального потенціалу особистості, за допомогою якого і відбувається формування людського капіталу» [13, с. 399]. Саме тому, на думку вченого, персоніфіковані здібності людини, аби увійти до складу робочої сили, мають відповідати наступним вимогам, а саме:

– входити до складу альтернативної робочої сили складової частини людської особистості і знаходити форми реалізації за межами створення вартості, тобто продуктивної праці;

– протистояти робочій силі у формі вільного від економічної необхідності потенціалу особистості, тобто протистояти робочій силі як діалектичній протилежності [13, с. 400].

Аналізуючи процес перетворення людського капіталу в робочу силу, П. Сайлес вказав на необхідність дотримання інституціонально закріплених норм, відповідно до яких має відбуватись забезпечення ефективного перетворення «потенціалу вільної сили особистості в потенціал робочої сили», серед них: норми регулювання робочого і вільного часу; стандарти охорони здоров'я; вимоги до загального і професійної освіти та стандартів соціальних комунікацій [14]. З огляду на це дотримання цих стандартів дозволяє чітко ідентифікувати ресурсний потенціал реалізації людського капіталу в різних сферах суспільного життя та їх відповідність конкретним історичним умовам розвитку суспільства.

Методологічно ціннісною в контексті даного дослідження також є концепція Х. Макґрайя, в межах якої вчений звернув увагу на етапи розвитку людського капіталу, серед яких:

1. *Формування*: на першому етапі людина здобуває освіту, це базова стадія для розвитку людського капіталу, в процесі якої здобуваються знання, вміння і навички, від чого залежить подальша діяльність людини, її місце в суспільстві і рівень її доходу (освіта є основною інвестицією в людський капітал, так як існує висока залежність між вартістю отриманої освіти і вартістю людського капіталу).

2. *Накопичення*, даний етап характеризує подальше накопичення людського капіталу, яке відбувається в процесі трудової діяльності, збагачуючи людину новими професійними вміннями та навичками для підвищення ефективності її трудової діяльності і збільшення її доходу (на цій стадії відбувається фактичне зростання спеціального людського капіталу, за Г. Беккером).

3. *Використання* людського капіталу виражається через участь людини у виробництві, завдяки чому вона отримує за свою працю винагороду у вигляді заробітної плати, при цьому розмір людського капіталу безпосередньо впливає на рівень доходів [15].

Ці три етапи відтворення людського капіталу досить чітко ілюструють вплив об'єктивних та суб'єктивних факторів на його розвиток. До таких факторів в межах концепції Н. Бентіса безпосередньо належать:

1) *оптимальне поєднання природних і набутих здібностей людини* в результаті навчання, життєдіяльності, її фізичної енергії з показником затре-

буваності цих здібностей у конкретній сфері суспільного життя;

2) *вплив поєднання набутих знань і досвіду, які людина використовує у сфері громадського відтворення*, на зростання продуктивності праці і в результаті – на підвищення ефективності відповідного виду виробництва;

3) *залежність набутого людиною запасу знань і навичок у роботі і відповідного цьому збільшенню мотивування працівника*;

4) *збільшення мотивування працівника органічно поєднується з відтворенням людського капіталу*, що виражається в професійній перепідготовці, отриманні додаткової освіти, з реінвестування в виробничу діяльність [16, с. 399].

Наведені фактор розвитку людського капіталу детерміновано залежать від ефективності виробничої діяльності. У даному відношенні йдеться про те, що саме дані фактори розвитку людського капіталу «забезпечують процес кругообігу, що і створює алгоритм на основі якого розвивається людський капітал» [16, с. 401].

З огляду на це людський капітал формує методологічні й технологічні умови для інноваційних перетворень у різних сферах людського життя. Це безпосередньо свідчить про те, що формування людського капіталу детермінує зростання ролі освітнього фактору у процесах трансформаційних перетворень соціально-економічної сфери життєдіяльності суспільства. Така концепція увиразнює нову методологічну роль випускників вищих навчальних закладів, які, на думку Ф. Розермела, мають виступати особистостями «спроможними реалізувати свої професійні та життєві установки, зуміти адаптуватися до новітнього укладу життя, володіти високим професіоналізмом і культурою, зуміти згуртувати навколо себе колектив для вирішення виробничих питань, оперативних і стратегічних завдань» [17, с. 144]. У даному відношенні йдеться про розуміння людського капіталу як інтегрованої складової частини розвитку соціально-економічного комплексу сучасної держави. Саме виходячи із цього, для виконання сучасних організаційних завдань людський капітал має перебувати в постійних умовах модернізації своєї інституційної структури. Щоб відповідати на запит часу й функціональним завданням, які висуває соціально-економічний розвиток до людини, її капітал має відповідати певним умовам. До таких умов Х. Браєнс безпосередньо відносить: а) розвиток науки і наукового забезпечення розвитку різних сфер суспільного життя, що потребує науково обґрунтованого підходу; б) підготовку і своєчасна

перепідготовка висококваліфікованих кадрів; в) безперервне вдосконалення людського потенціалу для ефективного управління людьми [18].

Значну методологічну цінність становить артикуляція змісту «людський потенціал». На особливу увагу в даному відношенні заслуговує концепція П. Урайта, який виходить із розуміння людини як найвищого головного багатства, відповідно до якого залежить соціально-економічний прогрес суспільства. У даному відношенні людський потенціал являє собою «сукупність фізичних і духовних сил людини, які можуть бути використані для досягнення індивідуальних і суспільних цілей – як інструментальних, пов'язаних із забезпеченням необхідних умов життєдіяльності, так і екзистенційних, що включають розширення самих потенцій людини і можливостей її самореалізації» [19, с. 354]. На думку вченого, «потенціал» являє собою «сукупність засобів, запасів, джерел, які є в резерві кожної людини і які можуть бути мобілізованими, приведені в дію, використовуватись для досягнення певних цілей, здійснення планів, вирішення будь-яких завдань, можливості окремої особи, суспільства, держави у відповідній сфері» [19, с. 358]. З огляду на це людський потенціал відображає загальнометодологічний контекст реалізації суб'єктних функцій людини у різних сферах суспільного життя. Відповідно до цього якщо людський капітал відображає загально соціальний контекст життєдіяльності людини, тоді, коли людський потенціал відображає суб'єктно гносеологічний та загальнометодологічний рівень буттєвості і життєдіяльності людини, враховуючи різні аспекти, в тому числі й екзистенційні. Більше того, «людський капітал» являє собою економічну категорію, яка відображає соціальні тенденції конвертування

людського потенціалу у додаткову вартість. Виходячи із цього, «людський потенціал» відображає не лише процеси реалізації людини у різних сферах суспільного життя, але й її гностичний потенціал. У даному відношенні такий конструкт ідентифікації людського потенціалу базується на спроможності людини до реалізації відповідних соціальних ролей, включаючи в тому числі професійну освіту. Це свідчить про детерміновану у методологічному відношенні взаємодію понять *людський капітал* та *людський потенціал* як технологічний симбіоз, який характеризує зміст функціонування та ресурсні можливості висококваліфікованої робочої сили, яка визначає інноваційний потенціал держави у світі.

Висновки. Таким чином, здійснений нами аналіз людського капіталу як методологічний артикульований дослідження ресурсного потенціалу дозволив дослідити взаємодію понять людський капітал та людський потенціал у контексті сучасних дослідницьких підходів, розкрити зміст даних понять, відповідно до чого людський капітал розглядається як інструмент соціально-економічного розвитку держави та результуючий показник реалізації ресурсних спроможностей людини; на підставі цього охарактеризовано людський потенціал як сукупність індивідуальних здібностей, можливостей та потреб людини та їх реалізацію в різних сферах суспільного життя; запропоновано методологію переходу від ідентифікації людського капіталу, людських ресурсів та людського потенціалу, враховуючи відповідні фактори, структурні елементи та багатоаспектність визначення; сформульовано методологічні положення, на основі яких здійснена гностична артикуляція змісту понять людський капітал та людський потенціал в умовах розвитку постмодерного суспільства.

Список літератури:

1. Copeland T., Koller T., Murrin J. Valuation. Measuring and Managing the Value of Companies, 3rd ed., Moscow, Olimp-Biznes Publ., 2015, 576 p.
2. Bowen H.R. Investment in Learning. San Francisco, 2018. 489 p.
3. Фишер С., Дорнбуш Р., Шмалензи Р. Экономическая теория. Москва : ЮНИТИ, 2018. 224 с.
4. Гафиятова Т.П. Человеческий капитал в экологическом измерении. *Проблемы современной экономики*. 2018. № 3-4(7-8). С. 128–130.
5. Человеческий капитал – интенсивный социально-экономический фактор развития личности, экономики, общества и государственности: материалы научного семинара. Москва, 2011. URL : hse.ru/data/2011/04/29/1210692190/Doklad.doc.
6. Лапин Н.М., Наричный И.Ф. Значение «человеческого капитала» и информации в реализации креативного потенциала личности. *Вестник ТГУ*. 2017. № 10. С. 210–215.
7. Хакимова Е.Р. Взаимосвязь человеческого, социального, инновационного и креативного потенциалов. *Проблемы современной экономики*. 2012. № 9 С. 121–125.
8. Bochum D. S. Measurement of Human capital. The employee future income method by Baruch Lev and Aba Schwartz. *Oxford Journal: An International Journal of Business & Economics*. 2008. Vol. 3. № 1. URL : <http://www.ojbe.org/oj/index.php/journals/article/view/14> (дата обращения: 22.05.2015).

9. Wyatt I. D., Hecker D. E. 2006. Occupational Changes During the 20th Century. *Monthly Labor Review*. 129: С. 35–57.
10. Tahlin M. 2007. Skills and Wages in European Labour Markets: Structure and Change. In: Gallie D. (ed.) *Employment Regimes and the Quality of Work*. Oxford: Oxford University Press; 35–76.
11. Snyder T. D., Brey C. de, Dillow S. A. 2016. Digest of Education Statistics 2015 (NCES 2016-014). U.S. Department of Education. Washington, DC: National Center for Education Statistics; Institute of Education Sciences.
12. Breton Th.R. Human capital and growth in Japan: Converging to the steady state in a 1% world. *Journal of the Japanese and International Economies*. 2015. Vol. 36. P. 73-89. doi: 10.1016/j.jjie.2015.03.001
13. Lia H., Liuc Q., Lib B., Fraumenib B., Zhange X. Human capital estimates in China: New panel data 19852010. *China Economic Review*. 2014. Vol. 30. P. 397-418. doi: 10.1016/j.chieco.2014.07.006.
14. Silos P., Smith E. Human capital portfolios. *Review of Economic Dynamics*. 2015. Vol. 18. № 3. P. 635652. doi: 10.1016/j.red.2014.09.001
15. McGuirk H., Lenihan H., Hart M. Measuring the impact of innovative human capital on small firms' propensity to innovate. *Research Policy*. 2015. Vol. 44. № 4. P. 965-976. doi: 10.1016/j.respol.2014.11.008.
16. Bontis N., Dragonetti N.C., Jacobsen K. and Roos G. The knowledge toolbox: a review of tools available to measure and manage intangible resources. *European Management Journal*. 1999. Vol. 17. No 4. P. 391–402.
17. Rothaermel F. T. *Strategic management concepts and cases*. New York : McGraw-Hill/Irwin. 2012. 564 с.
18. Предпосылки совершенствования управления человеческим капиталом в условиях модернизации. URL : <https://usue.antiplagiat.ru/report/source/5812?v=1&source=216737905338224252 &block=1> (дата обращения: 26.06.2018).
19. Wright P., Coff R., Moliterno T., 2014. Strategic Human Capital: Crossing the Great Divide. *Journal of Management* 40 (2). P. 353–370.

Levchyk I.O. HUMAN CAPITAL AS A METHODOLOGICAL ARTICLE OF RESEARCH OF RESOURCE POTENTIAL

Particular interest in the category of human potential determines the theoretical and methodological feasibility of developing a significant number of different methodological theories and hypothetical constructions to determine its content. This, in turn, led to the conceptual identification of its semantic content. Based on this, in most research approaches, a dialectical practice has been formed to determine the content and structure of human potential, based on which it is possible to “methodologically cover” the difference between the categories of human potential and human capital.

The latest value of human potential in the postmodern period of social development necessitates a detailed analysis of its essence, systematization of various research concepts and approaches within the world scientific heritage and the domestic construct of substantiation of this issue. Articulation of the theoretical and methodological content of the concept of human potential involves the analysis of the genesis of its formation and substantiation of its essence based on various mental factors that affect the definition.

Within the framework of this article the analysis of human capital as a methodological article of research of resource potential is carried out, according to what interaction of concepts of human capital and human potential in the context of modern research approaches is investigated. and the resulting indicator of the realization of human resource capabilities; human potential is characterized as a set of individual abilities, capabilities and human needs and their implementation in various spheres of public life; the methodology of transition from identification of human capital, human resources and human potential taking into account the corresponding factors, structural elements and multifaceted definition is offered; methodological provisions are formulated on the basis of which the gnostic articulation of the content of the concepts of human capital and human potential in the conditions of development of postmodern society is carried out.

Key words: *human capital, human potential, human resource capacity, human resources, postmodern society, structure of human potential, historical deformation, symbolic capital.*