

УДК 330.322.3:334

А. Пендель,
Н. Мазій

ВАЖЛИВІСТЬ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ПРИ ЕКОНОМІЧНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ

Розглянуто еволюцію поняття “людський капітал”, наголошено на сучасних підходах і баченнях. Здійснено ґрунтовний аналіз теоретичних підходів до поняття “людський капітал”, “людський ресурс”, виділено основні критерії та характеристики для доступності і зрозумілості означеної проблематики. Зазначено, що запропоновані висновки зможуть удосконалити діючу систему управління людським капіталом та покращити економічну ситуацію загалом.

Ключові слова: людський капітал, людський ресурс, потенціал, управління, працівники, інтелект, знання.

За останні роки концепція управління людськими ресурсами набула великої популярності. Зростаючий інтерес до управління людськими ресурсами значною мірою зумовлений поточною філософією управління. Протягом останніх десятиліть вона зазнала значної еволюції, її детермінантами є:

- зміни в організації (зростання конкуренції, поява транснаціональних корпорацій, нові правила);
- підвищення рівня освіти та врахування потреб працівників;
- зміни в технології виробництва, інновації;
- вдосконалення процесу управління в організаціях.

Результат цієї еволюції в управлінні виражається, у тому, щоб зламати існуючі стереотипи ігнорування ролі співробітників в організації у взаємовідносинах між керівниками і працівниками.

Відбувся перехід від ефективного використання людей (класичної епохи – Класична школа) через модель сприйняття працівників (епоха поведінкової школи) до моделювання ресурсів (потенціалу) людини (епоха людських ресурсів).

Управління людським капіталом у сучасних умовах постає на передній план щодо значимості й актуальності, оскільки доведено пріоритетність особистісного розвитку працівників на всіх щаблях та ієрархіях, про що широко описано у працях відомих науковців, як: Б. Вернека, С. Доманського, П. Друкера, Л. Збегнев-Мацяга, Л. Едвінсона, Х. Круля, М. Малоне, В. Нордхауса, А. Олексюка, В. Павніка, А. Почтовського, Р. Пшибишевського, П. Самуельсона, Т. Шульца.

Незважаючи на вагомий дослідження вищезгаданих авторів, є необхідність систематизації дефініцій та теоретико-методичних підходів задля підвищення ефективності діяльності працівників на благо організації, регіону і країни загалом.

Мета статті – нагальна потреба розробки концептуальних засад щодо розуміння та удосконалення методики управління людським капіталом у сучасних умовах глобальних перетворень.

Епоху людських ресурсів можна означити починаючи з 80-х рр. ХХ ст., що призвело до якісних змін у поточному підході до працівників. Аналіз японського успіху показав,

що його складовою є не тільки технологія, але конкретна форма відносин між працівниками і роботодавцями, стиль управління з акцентом на участь співробітників у житті компанії, враховуючи інтеграцію співробітників у процес прийняття рішень на більш низьких рівнях, а також тенденція вміння вислухати працівників.

Важливим кроком було введення теорії Z, яка заснована на більш високій продуктивності та покращенні якості праці. Згідно із цією теорією, працівники беруть участь у житті фірми, а саме: несуть відповідальність за рішення, управління кар'єрою, довгострокова зайнятість, роботодавці проявляють інтерес до співробітника, зокрема до членів його сім'ї [1].

Сучасні компанії, незалежно від розміру, місця розташування або галузі, зіштовхуються із багатьма викликами, серед яких найбільш важливими є: глобалізація, досягнення рентабельності за рахунок зростання, використання можливостей, що надаються технологією, генерація інтелектуального капіталу як джерело конкурентних переваг, необхідність працювати в постійних змінах [2].

Для вирішення цих завдань недостатньо, щоб конкурувати з використанням таких традиційних факторів, як витрати, нові технології виробництва та розподілу і характеристик продукції. Необхідно використовувати також організаційні чинники, такі як швидкість, гнучкість, здатність до швидкого навчання висококваліфікованих співробітників. Врахування цих факторів дає змогу визначити нову роль функції управління персоналом та підвищення її рангу в організації.

Управління людськими ресурсами залежить від орієнтації на клієнта, проникаючи в усі сфери роботи організації, зокрема сфери зайнятості. На практиці це означає, що мусить бути більш тісний зв'язок діяльності з ситуацією на внутрішньому і зовнішньому ринку праці, виявлення клієнтів і фахівців із обслуговування, задоволення їхніх потреб на високому рівні.

Ще одним важливим завданням у галузі управління людськими ресурсами є сприяння успіху організації за рахунок підвищення продуктивності праці та якості роботи. Умовою підвищення ефективності роботи є наявність компетентних співробітників практично на всіх робочих місцях.

Компетенція може стати основою при відборі співробітників для роботи, а також у розробці систем оцінки, компенсації та розвитку. Усі ці процеси впливають на стан і структуру зайнятості, спосіб управління людьми в організаціях.

Зміни, що відбуваються в структурі зайнятості, проявили найчисленнішу групу економічно активного населення, яку становлять працівники розумової праці, і одне із найважливіших завдань, що стоять перед управлінням, полягає у зміні філософії управління людьми і модифікації використовуваних методів. Традиційні методи управління людьми, навіть ті, випробувані на робочих, ймовірно, будуть неефективні стосовно майбутніх співробітників, чия робота буде переважно складатися з використання їх незалежної бази знань. Доцільно враховувати принципову відмінність між знаннями робітників і службовців. На думку П. Друкера, робітник на практиці розглядається як частина вартості, яка повинна бути мінімізована. Знання ж працівника повинні розглядатися як актив, який треба збільшити [3].

Теорія і практика управління людськими ресурсами зіштовхуються з великою проблемою, а саме, як генерувати знання в організацію, а потім ефективно перетворити його на "плюс" для зацікавлених сторін. Відповіддю, принаймні частковою, є розвиток організації, що погресує у навчанні, тобто тої, яка здатна дізнатися, розуміти і

використовувати людський капітал на всіх рівнях організації. Хоча концепція організації, яка навчається, має декілька років, важко розглядати її інноваційною.

Ще однією проблемою в галузі управління людськими ресурсами є зменшення важливості національних кордонів при визначенні зони роботи окремих організацій, що переважно пов'язана із зростанням культурного розмаїття у сфері зайнятості. Існує зростаюча чутливість до етичних питань, таких як працевлаштування друзів і родичів, “тепліші” відносини з особами, які перебувають у більш тісному контакті з керівництвом організації, сексуальні домагання, дискримінація за ознакою статі, віку та характеристиками, якими відрізняються люди, що зайняті в сучасних організаціях.

На сьогодні не існує загальноприйнятого визначення людського капіталу, оскільки виражена багатозначність дефініції, включаючи врахування рівня (мікро- або макро-), особистого бачення авторів та експертів. Окрім того, у літературі не завжди чітко сформульовано поняття людського капіталу. Деякі із запропонованих визначень містять відомості про людське життя або капітал, втілений у людині, інші вказують на роль людей і їх знань, навичок і здоров'я як способів капіталу, або знання, здоров'я і майстерність як різні види капіталу, що містяться в популяції. У багатьох публікаціях зазначають, що величезний вплив розміру і структури людського капіталу у розвиток суспільства, нації і навіть людства.

Концепція людського капіталу (human capital) з'явилася вперше в 1975 р., завдяки Г. Беккеру (Нобелівська премія з економіки). А до того часу було наголошено про важливість людського капіталу в аналізі економіки А. Сміта. За словами А. Сміта, причина збільшення добробуту є накопичення капіталу, розуміється не тільки як основний капітал, але і в якості накопичених людських знань [4].

Термін “людський капітал” є похідною від дефініції Т. Шульца, відповідно до якого: “Кожна людина народжується з спеціальною групою генів, що визначають його вроджені здібності. Особливості, яких набуваєш серед людей, які мають цінність і можуть бути підвищені за рахунок відповідних інвестицій будуть розглянуті як людський капітал” [5].

Людський капітал є ресурсом, джерелом задоволення майбутніх доходів або загалом послугами, які мають значення. На думку Т. Шульца неможливо відокремити себе від людського капіталу – або, іншими словами: людський капітал завжди супроводжується конкретною людиною [6].

Аналогічне визначення людського капіталу дається С. Доманським, згідно з яким: “Концепцію людського капіталу ... можна визначити як знання, навички, здоров'я, життєву енергію, що міститься в суспільстві. Цей ресурс дає генетичні характеристики населенню раз і назавжди, але цей ресурс може збільшитись інвестиціями за рахунок інвестицій в людину: люди, людський капітал, людське життя” [7].

За словами А. Почтовського: “Людський капітал організації включає в себе всі специфічні риси та особливості, втілені в працівників (знання, навички, здоров'я, мотивація), які мають конкретне значення, і є джерелом майбутніх доходів як для працівника – власника людського капіталу, так і для організації, яка використовує цей капітал на певних умовах” [8].

Із наведених вище дефініцій, людський капітал складається не тільки зі знань і конкретних навичок при виконанні роботи, але і з інших факторів, таких як культурні, психологічні чи здоров'я індивідуума.

Людський капітал також іноді визначається як “ресурс цінних та корисних знань на практиці професійного навчання. Всі зарплати фахівців можуть бути частково

інтерпретовані як дохід від інвестицій в людський капітал. Освіта і подальший розвиток надають особливого значення при професійній кваліфікації” [9]. Як зазначалось в одній із доповідей Світового банку, 2/3 багатства народів є людський і соціальний капітал [10].

У соціальний капітал втілюються норми, звичаї, взаємини і організаційні рішення, які спрощують взаємини людей для того, щоб здійснювати спільну діяльність. Людський капітал є навичками і знаннями, які служать загальним додатком [11]. Таким чином, визначена межа між соціальним та людським капіталом не дуже ясна. На сьогодні при стрімко глобалізованого ринку можна охарактеризувати зростаючу роль нематеріальних факторів (знання і мережу особистих відносин) хаотичністю (часто приховані зв'язки та залежності) і різко збільшеними темпами змін. Як зазначено у Нобелівській лекції (1998 р.), “ключ для полегшення розуміння історії є вид знань, які люди набувають у суспільстві з плином часу” [12]. Звідси випливає, що не існує простих і надійних способів вимірювання людського капіталу.

Довготерміновий успіх компанії на сьогодні не заснований лише на можливості отримання фінансового капіталу, але і на утримання більше талановитих людей, ніж у конкурентів. Найвищі темпи зростання (котирування акцій) отримують компанії з відносно скромними фінансовим капіталом, але мають добре розвинену інтелектуальну власність.

Найважливішим стратегічним ресурсом компанії стають широко відомі знання, які свідомо і систематично поширюються через використання інформаційних технологій. Вони засновані на нематеріальних активах, зокрема на інтелектуальному капіталі і спрямовані на створення нових цінностей за рахунок підвищення продуктивності та інновацій. Інтелектуальний капітал є найбільш цінним активом компанії, вирішальне значення для економічного і соціального стану. Носіями є кваліфіковані працівники, які здатні використовувати знання для виробничих цілей.

Інтелектуальний капітал по-різному описаний у літературі, і звичайно в інший спосіб від розуміння обліку капіталу для фінансування своїх активів. Найчастіше інтелектуальний капітал означає знання, досвід, організаційні технології, взаємовідносини із клієнтами та професійні навички, які забезпечують конкурентні переваги на ринку [13].

Суть його створення це запаси і потоки знань, які використовує організація. Здатність накопичувати інтелектуальний капітал вважається важливим фактором у конкурентоспроможності сучасних підприємств.

Інтелектуальний капітал створюють приховані активи компанії, які, як правило, не визнаються у звітному балансі. Це включає в себе як те, що знаходиться у свідомості членів організації, а також те, що залишається в компанії, навіть після відходу з компанії колишніми співробітниками. Серед прихованих активів можна виділити такі: знання, навички, інновації та можливості співробітників кожної компанії для ефективного виконання завдання. Вартістю компанії є також корпоративна культура та філософія бізнесу і все, що підтримує продуктивність праці працівників, а саме: комп'ютерна техніка, бази даних, організаційна структура, патенти і товарні знаки.

В інтерпретації інтелектуальний капітал є переконливим аргументом, що це різниця між ринковою і балансовою вартістю компанії, створюючи не фінансовий (невидимий) актив. Це також є важливим засобом для досягнення мети в майбутньому, знання капіталу компанії [14]:

Сучасна компанія відіграє провідну роль на сьогодні, і, безумовно, інтелектуальний капітал, знання, навички людини, його інтелектуальні ресурси є найбільш

цінним активом будь-якої організації. Зверніть увагу, що інтелектуальний капітал є не тільки збільшенням знань і навичок, а й обізнаність співробітників і їх багатомірних мотивацій покращити себе і свою роботу. Це самовідновлюваний капітал, який не зникає, коли його використовують.

Одним із найбільш часто цитованих варіантів інтелектуального капіталу є визначення трьох основних компонентів [15]:

1. Людський капітал організації – враховує всі специфічні риси та особливості, втілені в працівників (знань, навичок, здібностей, здоров'я, мотивації, відносин, цінностей), які мають конкретне значення, і є джерелом майбутніх доходів як для працівника – власника людського капіталу, а також для експлуатуючої організації за певних умов із того ж капіталу.

2. Структурний капітал – частина інтелектуального капіталу організації, яка формується в результаті специфічної взаємодії людського капіталу, є його зматеріалізованою частиною у формі фіксованого значення для компанії (бази даних, запису про клієнтів, товарних знаків, організаційної структури, патентів, авторських прав, інформаційних систем),

3. Зовнішній капітал та відносини – частина інтелектуального капіталу організації, в результаті взаємодії зовнішніх інститутів (відносини з клієнтами, постачальниками, конкурентами, засобами масової інформації та місцеві спільноти), які необхідні для ефективного функціонування компанії.

Доцільно відзначити, що досить швидко поняття людського капіталу також з'явилося в науці управління, точніше в науці управління людськими ресурсами. Тому наведені вище визначення, які більше належать до економічних на макrorівні придбали багато конкуруючих визначень, посилаючись також на окремі організації. Ось приклад одного з них: "Людський капітал складається з людей, постійно пов'язаних з компанією і її місці, характеризується здатністю до співпраці, творчими навичками та вміннями. Він є двигуном і серцем компанії, без якого стає неможливим ріст" [16].

С. Доманський підкреслює, що людський капітал як ресурс знань, навичок, здоров'я і життєвої енергії, що міститься у певному суспільстві, хоча і задається генетичними особливостями індивіда, збільшується за рахунок інвестицій в особистість [17]. Із цієї причини він стає джерелом економічного зростання, який може бути предметом свідомого рішення, прийнятих людьми.

В якості загального визначення можна зробити висновок, що людським капіталом є знання, навички, інтелектуальні та фізичні здібності осіб, які мають важливе економічне значення для країни, регіону та організації.

Поняття людського капіталу об'єднує такі складові, як:

– компетентність – знання, готовність і здатність використовувати структурний капітал, комунікації, досвід та рівень освіти;

– відносини – можливість для обміну знаннями і впевненістю, щоб створити цінність для організації. Цінності – концепція, яка вирізняє особистість або групу, впливає на вибір інструментів та ефектів шляхом визначення правильності дії.

Що стосується економіки, то людський капітал втілений у людині, її важливих ділових навичках та компетенціях. Її носіями є співробітники, клієнти і всіх інших особи, пов'язані контрактами з компаніями.

Людський капітал, як і будь-який капітал, має свої кількісний (фінансовий) і якісний аспекти. І, як у будь-яких капіталовкладеннях, напрямки цих інвестицій є такими:

а) створення (система освіти є однією з форм інвестицій в людський капітал на макрорівні);

б) професійний розвиток на роботі;

в) послуги та об'єкти охорони здоров'я;

г) міграція, збір інформації та досліджень (впливає на стан людського капіталу).

Важливу роль відіграють інвестиції в людський капітал, які дозволяють накопиченню людського ресурсу. Г. Беккер розрізняє чотири види інвестицій у людський капітал [18]:

– формальна освіта;

– професійний розвиток;

– використання інших джерел інформації за межі школи і роботи;

– інвестиції у здоров'я і духовну сферу.

Т. Шульц, який розуміє вклад у людський капітал, як витрати на освіту, охорону здоров'я та міграцію, відзначає, що інвестиції в людський капітал мають такі елементи, як [19]:

– послуги в галузі охорони здоров'я, які впливають на життєві сили і потенціал людей;

– професійна підготовка;

– формальна освіта на всіх рівнях освіти;

– освітні програми для дорослих, міграція людей, щоб отримати кращу роботу;

– пошук інформації про економічне становище компанії і перспективи кар'єрного зростання;

– наукові дослідження.

Добре підібраний людський капітал може бути стратегічним активом компанії. Це може мати великий вплив на ринкове становище компанії, її стратегії, сучасність і конкурентоспроможність. Тому у багатьох компаніях людські ресурси, і особливо їхні керівники, великим надбутком для компанії. Це вони визначають стратегію компанії, рішення про "бути чи не бути" на ринку.

Таким чином, кращі роботодавці знають, що нагорода для кращих співробітників впливає на ступінь ідентифікації із співробітником компанії і підвищує ефективність вашого бізнесу. Це стає особливо важливим в епоху війни за талантами.

Можна побачити різні людські стратегії управління ресурсами між організаціями сучасних бізнес-профілів (виробництво з використанням сучасних технологій та надання наукомістких послуг). Загальною стратегічною ціллю організації є залучення з зовнішнього ринку праці кандидатів, що мають найбільше компетенції (боротьба за талант). Це, як правило, пропонуються стимули, які виражаються у особливо привабливому розвитку кар'єри, плануванні кар'єри, з урахуванням як потреб організації, так і співробітників, мотивації співробітників, оптимально адаптованих до конкретної задачі та компетентності.

Сучасні концепції ресурсів конкурентоспроможності компанії пов'язані із інноваціями підприємництва та альянсів і пробою виявити їх джерело. Вважають, що цими джерелами є знання та навички, а також інтегрований набір технологій і навичок їх користуванням.

Концепція управління людьми не розглядається як змінна витрат, а як цінний соціальний капітал, що може розвивати, вдосконалювати і нарощувати свій внесок у створення успіху організації. Підхід до управління людськими ресурсами повинен бути

стратегічним і його потрібно розуміти як стратегічний підхід, що є відповіддю на питання, як оптимізувати людський фактор і обсяг роботи, який допомагає в реалізації перспективних бізнес-планів, відповідно до місії, цілей і користі для багатьох людей, які будуть працювати на її успіх.

На новій стадії розвитку економіки (її називають новою економікою та економікою знань) людський капітал розглядається як найважливіший ресурс організації, якому приписується роль маркет-мейкера і майстра конкуренції. Це важливо для малих і середніх підприємств, які диспонують часто обмеженими матеріальними активами, де потенціал для людської праці стає найважливішим чинником конкурентної переваги, що має справжню цінність, відрізняє його від конкурентів. Це вимагає участі співробітників, працьовитість і ефективність, і водночас співпраці в команді, позитивного ставлення до зазначених цілей.

Управління людським капіталом підприємства, підпорядковане до конкурентного ринку, на першому етапі включає в себе необхідність створення ефективних кадрових потреб і вибору співробітника, а також вибір відповідного персоналу, і їх роботу – спеціальну підготовку для отримання нових навичок, мотивації для підвищення продуктивності та оцінки окремих співробітників. Ці заходи спрямовані на підвищення кваліфікації персоналу (працездатність), що призведе до поліпшення якості та продуктивності праці, що підвищить конкурентоспроможність. Співробітники компанії розглядаються як внутрішні його клієнти в концепції управління і є стратегічним чинником успіху маркетингу для компанії [20].

Конкурентна позиція компанії тим краща, чим більше ефективно вона управляється, коли працівники здатні аналізувати рішення щодо Вашого проекту і передбачати наслідки їх реалізації.

Поява нових факторів, що визначають ринкову вартість компанії – людський капітал – як правило призводить до обстежень взаємозв'язку між освітою та економікою. Нові джерела зростання, такі як освіта, інформаційні технології підтримують теорію людського капіталу. Економісти різних течій вважають, що витрати на освіту є ключовим елементом національних інвестицій, які чітко відображені в темпах економічного зростання.

Потрібно підкреслити взаємозалежність між економічним зростанням і розвитком людського капіталу. По-перше, людський капітал сприяє підвищенню продуктивності праці, тим самим прискорюючи процеси росту. По-друге, економічне зростання призводить до більш високого рівня людського капіталу, зростання доходів суспільства, поліпшення життя людей і потреб більш високого рівня, зокрема потреба в освіті, культурі і туризмі [21].

Звертає на себе увагу особлива роль людського капіталу у виробничій сфері обслуговування продукції, що в силу своїх специфічних характеристик, таких, як недоторканність, неоднорідність, невіддільність і нестабільність, вимагає значної участі людини, а їх якість за рахунок якості людського капіталу персоніфікована. Відносно низькі облаштування праці у сфері послуг дозволяють збільшити продуктивність тільки на основі розвитку людського капіталу, з наступним введенням організаційних інновацій і сучасних засобів виробництва.

В інформаційному суспільстві підвищення людського капіталу стає основним джерелом розвитку бізнесу. Добре продумана програма розвитку людського капіталу може бути стратегічним активом компанії. Це уможливить майбутній вплив на ринкове становище компанії, її стратегії, сучасність і конкурентоспроможність. Тому в багатьох компаніях людські ресурси і особливо їхні керівники є найціннішим скарбом для компанії.

Висновки

Управління людським капіталом має бути спрямоване на потреби організації та співробітників, щоб створити можливості для навчання, зокрема розвивати навички, щоб забезпечити розвиток кар'єри, розширення можливостей працевлаштування тощо. Інформаційне суспільство буде конкурентоспроможним, наскільки економіка буде заснована на знаннях, оскільки знання є ключем до успіху.

Без ефективної, гнучкої і правильної орієнтації системи освіти не може бути підстав для підвищення якості людського капіталу, зокрема його соціального виміру. Досвідчені і кваліфіковані працівники, що становлять нову якість в ширшому зрозумінні людського капіталу, не тільки визначають більший економічний потенціал країни, але є основою для абсолютно іншого напрямку соціальної еволюції, тому, безсумнівно, сприяє більш широкому соціально-економічному розвитку.

Характерно, що покращене суспільство на даному етапі еволюційних змін може з'явитися в результаті необмежених дій окремих осіб, тому що, як було показано, індивідуальне розуміння сучасної людини показує, що благополуччя будується і буде засноване на використанні знань більш високої якості. Люди знають, що хороша освіта і бажання постійно поглиблювати навички, сприяти їх благополуччю, діючи розумно, буде тим самим закладати основи для більш швидкого економічного розвитку країни.

Сучасна ринкова економіка ЄС ставить складні завдання для діючої економіки. Стимулюються передусім знання, які визначають масштаби і темпи економічного розвитку. Рівень знань також впливає на суспільно-політичну позицію (місце Польщі в структурі країн-членів Європейського союзу), що вказує на прогнозування тенденцій в реалізації, необхідність коригування дій Польщі під Європейські стандарти. Недостатні інвестиції в людський капітал та цивілізаційні і освітні пробіли, економічна стагнація, еміграція людського капіталу в інші країни сприяють погіршенню якості життя, кризи суспільної соціальної сфери.

Література

1. Zbiegień-Maciąg L. Zarządzanie personelem w firmie [Tekst] / L. Zbiegień-Maciąg, B. Wiernek, W. Pawnik [i inne]. — Kraków : AGH, 1999. — S. 11.
2. Pochtowski A. Zarządzanie zasobami ludzkimi [Tekst] / A. Pochtowski. — Warszawa : PWE, 2007. — S. 38.
3. Drucker P. F. Knowledge-Worker Productivity / P. F. Drucker // The Biggest Challenge California Management Review [Text]. — 1999. — Winter. — № 2. — P. 12.
4. Oleksiuk A. Inwestowanie w kapitał ludzki w Polsce [Tekst] / A. Oleksiuk. — Szczecin: ECONOMICUS, 2009. — S. 10.
5. Fitz-Enz J. Rentowność inwestycji w kapitał ludzki [Tekst] / J. Fitz-Enz. — Warszawa : Dom Wydawniczy ABC, 2001. — S. 9.
6. Tamże. — S. 9.
7. Domański S. R. Kapitał ludzki. Stan i perspektywy [Tekst] / S. R. Domański. — Warszawa : RSSG przy Radzie Ministrów, 1998. — S. 67.
8. Pochtowski A. Zarządzanie zasobami ludzkimi... — S. 38.
9. Samuelson P. Ekonomia [Tekst] : w 2 t. T. 2 / P. Samuelson, W. Nordhaus. — Warszawa : Wyd. PWN, 1999. — S. 95.
10. Monitoring Environmental Progres [Text] : A Report on Woek in Progres. — Washington : [s. n.], 1995. — P. 45.

11. Encyclopedia of Political Economy [Text]. — Routledge : [s. n.], 1999. — P. 66.
12. Przybyszewski R. Kapitał ludzki w procesie kształtowania gospodarki opartej na wiedzy [Tekst] / R. Przybyszewski. — Difin ; Warszawa : [b. v.], 2007. — S. 22.
13. Edvinsson L. Kapitał intelektualny [Tekst] / L. Edvinsson, M. S. Malone. — Warszawa : PWN, 2001. — S. 39.
14. Przybyszewski R. Kapitał ludzki w procesie kształtowania gospodarki opartej na wiedzy... — S. 22.
15. Król H. Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji [Tekst] / Król H., Ludwiczynski A. (red. nauk.). — Warszawa : PWN, 2008. — S. 97, 98.
16. Oleksiuk A. Inwestowanie w kapitał ludzki w Polsce... — S. 10.
17. Domański S. R. Kapitał ludzki. Stan i perspektywy... — S. 67.
18. Becker G. S. Investment in Human Capital [Text] / G. S. Becker. — N.-Y. : Becker, 1993. — P. 21.
19. Schultz T. W. Investment in Human Capital / T. W. Schultz // American Economic Review [Text]. — 1961. — T. 51. — P. 1.
20. Przybyszewski R. Kapitał ludzki w procesie kształtowania gospodarki opartej na wiedzy... — S. 22.
21. Cyrek M. Kapitał ludzki w procesie serwizacji rozwoju społeczno-gospodarczego / M. Cyrek // Woźniak M. G. Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy. Kapitał ludzki i intelektualny [Tekst] / M. G. Woźniak (red.). — Część 1. — Zeszyt 6. — Rzeszów : Wyd. Mitel, 2005. — S. 329.

**A. Pendel,
N. Mazi**

IMPORTANCE OF HUMAN CAPITAL IN THE ECONOMIC ACTIVITY OF THE ENTERPRISES

The evolution of the concept of “human capital” is considered, the current approaches and views are emphasized. The thorough analysis of theoretical approaches to the concept of “human capital”, “human resource” is conducted; the basic criteria and characteristics for accessibility and understanding of the abovementioned issues are defined. Suggested conclusions will help to improve the current system of human resources management and improve the economic situation in general.

Key words: human capital, human resource, potential, management, personnel, intelligence, knowledge.