

Ящук Т.А.,
здобувач

Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини

СУТНІСТЬ КОНЦЕПЦІЇ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

Постановка проблеми. Із збільшенням ролі науково-технічного прогресу в економічному зростанні змінилося ставлення західних економістів-класиків до проблем відтворення робочої сили. Центр уваги вчених сфокусувався на проблемах створення якісно нової робочої сили, тоді як раніше основними були проблеми використання робочої сили. Структурні зміни в економіці послужили тією об'єктивною основою, на якій виникла сучасна концепція людського капіталу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання розвитку теорій людського капіталу висвітлено у працях вчених: Й. Бен-Порета, М. Блауга, Ф. Волкова, Е. Денісона, Дж. Кендрика, Дж. Мічі, В. Петті, А. Саградова, К. Смалензі, О. Тоффлера, І. Фішера та ін. Вивченням проблем формування та методології ефективного використання людського капіталу займалися вітчизняні економісти: Д. Богиня, О. Грішнова, О. Длугопольський, І. Дунаєв, В. Кавецький, В. Куценко, В. Лагутін, Г. Лич, Н. Маркова, В. Онікієнко, І. Петрова, К. Скрипник, М. Соколик, Г. Тарасенко, С. Тютюнников, Л. Штика, А. Чухно та ін.

Дослідження питання концепції людського капіталу як основи розвитку ринку освітніх послуг є актуальним, незважаючи на підвищену увагу вчених до цієї проблематики. Останнім часом трактування сутності людського капіталу активно обговорюється.

Постановка завдання. Метою статті є аналіз та узагальнення основних підходів до трактування сутності концепції людського капіталу.

Виклад основного матеріалу дослідження. У сучасних умовах проблема використання людського капіталу стає все більш актуальною. Вирішальна роль в розвитку економіки країни належить людині як носію багатства. Наприклад, в США норма віддачі вкладень на здобуття середньої освіти складає від 10 до 13 %, а вкладень в отримання вищої освіти – від 8 до 10 %. Людський капітал є дуже важливою формою інвестицій в розвинених ринкових економіках. За оцінками Світового банку, людський капітал перевищує 80 % всіх продуктивних багатств в Японії і 60 % в США. У Австралії і Канаді, що володіють величезними природними ресурсами і порівняно невеликим, але високоосвіченим населенням, частка людського капіталу складає близько 20 % продуктивних багатств цих країн.

Сучасна теорія людського капіталу відображає переорієнтацію економічної науки з проблем використання трудових ресурсів на проблеми створення якісно нової робочої сили в умовах науково-технічного прогресу. Хоча її ключові ідеї були передбачені ще А. Смітом, чітке оформлення і бурхливий розвиток теорії людського капіталу доводиться на кінець 50-х і початок 60-х років в США. На правах особливого розділу вона увійшла до всіх західних підручників по економіці. Біля витоків її стояли відомі американські економісти, представники так званої „школи Чикаго” — лауреати Нобелівської премії Теодор Шульц і Гері Беккер, Бартон Вейсброд, Джордж Мінсер, Лі Хансен. Пізніше великий внесок в її розробку внесли Марк Блауг, С. Боулс, Йорам Бен-Порет, Річард Лейард, Дж. Псахаропулос, Ф. Уелч, Б. Чизвік та ін. Разом з тим, концепція людського капіталу є досить „молодою” порівняно з теоретичними основами сучасної економічної науки. До середини ХХ ст. цілісної концепції, як такої, не існувало, оскільки ще не існувало всіх необхідних передумов, які визначалися об’єктивними процесами розвитку продуктивних сил, коли в умовах глобального науково-технічного прогресу в економіці постійно зростає роль і значення людини, рівня її освіти, наукових знань, кваліфікації і досвіду [1].

Формування концепції розвитку людського капіталу у зарубіжному досвіді, як правило, поділяється на два етапи: 1) система формальної освіти підготовки людського капіталу; подальша фахова спеціалізація і перепідготовка кадрів через наукові та навчальні центри; 2) спеціальні курси, які фінансуються державою або організуються у фірмах. Прикладом ефективною політики у сфері інтелектуалізації та зайнятості населення є Швеція, у якій програма підготовки людського капіталу має антициклічний характер [2].

У західних країнах сформувалася ціла система методів забезпечення високого професійного рівня робочої сили як чинника високого розвитку суспільства.

Основними етапами розвитку теорій людського капіталу є:

- класичний період (до XIX ст.) – використання дедуктивного, логіко-філософського та морально-аксіологічного методів;
- інституційний період (XIX – початок XX ст.) – пов'язаний із нормативно-інституціональним та історико-порівняльним методами;
- біхевіоралістичний період (20 – 70 рр. XX ст.) – застосування психологічних методів для вивчення сутності людини;
- постбіхевіористський період (остання третина XX ст.) – характерним є поєднання традиційних і нових прийомів [3].

Сутність теорії людського капіталу полягає в тому, що вкладення в освіту розглядаються як основна умова економічного, а, отже, і соціального прогресу. Важливою відмінною здатністю сучасного етапу процесу формування у людини здібностей до праці є перетворення його інтелектуальних здібностей, сформованих в освітній сфері, в капітал, тобто у фактор виробництва. Поява теорії відбувається в суспільній свідомості і державній економічній практиці ламання стереотипів про вторинну, допоміжну роль освіти в житті суспільства. Виробництво знання, його тиражування виступають в якості структуроутворюючого фактора сучасного виробництва, що визначає його ефективність і носить продуктивний характер [4].

Перша спроба визначення соціально-економічної ефективності освіти належить У. Петті, який підрахував цінність населення як складової частини багатства королівства. А. Сміт порівнював людину, яка оволоділа мистецтвом тієї чи іншої професії, з дорогою машиною: „Слід очікувати, що праця, якій вона навчається, відшкодує йому, понад звичайну заробітну плату за просту працю, всі витрати, витрачені на навчання, із звичайною щонайменше прибутком на капітал, що дорівнює цій сумі витрат. І це повинно бути здійснено в не надто тривалий проміжок часу, оскільки людське життя має дуже невизначену тривалість” [5].

Визначаючи сутність основного капіталу суспільства, А. Сміт стверджував, що він містить такі чотири складові: корисні машини і знаряддя праці, що полегшують працю; споруди, що приносять прибуток; покращення землі та всіх витрат, понесених для цього; набуті корисні здібності громадян. Набуття таких здібностей, враховуючи також утримання їхнього власника протягом часу виховання, навчання чи учнівства, завжди потребує дійсних витрат, які становлять основний капітал. Ці здібності разом з ним стають частиною багатства всього суспільства, до якого воно належить [5].

Значну увагу цьому питанню приділяв також К. Маркс, який трактував категорію „робоча сила” та визначив її вартість. Розвиток розумових, творчих сил людини вчений вважав головною виробничою силою суспільства [6]. На противагу цьому, прихильники теорії трьох факторів виробництва (В. Бейджхорт, А. Маршал, Дж. Міль) не відносили людину до складу капіталу, але стверджували, що знання і здібності є елементом капіталу. Л. Вальрас, Дж. Маккулох відносять до капіталу саме людину з її природними якостями, і на основі їх праць виникли альтернативні теорії, згідно з якими до поняття людського капіталу включалися не лише знання і вміння людей, а й фізичні, психологічні, інтелектуальні і культурні якості [7]. Рівень освітньої підготовки, на думку прихильників цієї теорії, багато в чому залежить від природних здібностей людини (її „генетичного” фонду) і умов виховання в родині. При цьому освіта може виступати лише як посередник, який впливає на заробітки.

Ф. Ліст характеризував добробут нації не наявністю цих багатств, а ступенем розвитку майбутніх його сил. Головною з них він вважав „розумовий капітал”, що накопичується успіхами в науках, мистецтві, відкриттями, винаходами тощо. А. Маршалл відзначає, що освіта служить важливим засобом збільшення виробництва матеріального багатства. На його думку, доцільність витрат державних установ і приватних осіб на освіту не слід вимірювати тільки безпосередніми практичними результатами. Таке використання засобів приносить великі непрямі вигоди. А. Маршалл приходиться до висновку, що пропозиція праці даної кваліфікації за життя справжнього покоління має тенденцію знаходитися у відповідності із заробітками, які приносила ця кваліфікація в попередньому поколінні [8].

Послідовник А. Маршалла А. Пігу створює теоретичне підґрунтя щодо дослідження особливостей інвестування в людський капітал. Вчений стверджує, що незнання того, як зайняти людей, поширене ширше, ніж незнання того, які капіталовкладення здійснювати. Люди, які змушені визначати вибір кар'єри своїм дітям, не піддаються селективному впливу конкуренції [9].

Розглядаючи кваліфікацію як важливу характеристику робочої сили, Дж.Б. Кларк зазначає, що кваліфікований працівник, зрозуміло, завжди буде створювати більше багатства, аніж некваліфікований, бо особисті гідності людей завжди будуть відігравати роль у визначенні їх громадських здібностей як виробників. Хороший інструмент також буде виготовляти більше, ніж поганий. Це само собою припускає, що кращі знаряддя виробництва, які втілюють дійсно більшу кількість капіталу, будуть приносити більший дохід. Аналогічним чином висококваліфікований працівник втілює в собі більше одиниць праці, ніж працівник нижчої кваліфікації [10].

Т. Шульц чітко розділив капітал на людський та матеріальний, вважаючи, що відмова розглядати людські ресурси як форму капіталу, як вироблені засоби виробництва, як результат інвестицій, сприяла збереженню класичного поняття праці, як можливості робити ручну роботу, потребує небагато знань і навичок,

можливості, якою, відповідно до цього поняття, робочі наділені приблизно однаково [11]. Вчений також обґрунтував необхідність капіталовкладення в людський капітал для отримання майбутніх доходів та необхідність інвестування в освіту, що дасть змогу підвищити рівень продуктивності працівників та зростання добробуту всього суспільства. На думку Т. Шульца і його прихильників:

1) між людським і речовим капіталом немає принципових відмінностей, тому що і той, і інший приносять дохід;

2) зростання інвестицій в людський капітал істотно змінив структуру заробітної плати. Основна її частина стала доходом від людського капіталу;

3) оскільки інвестиції в людський капітал випереджають вкладення в речовинний капітал, власність на речовинний капітал набуває вторинного значення;

4) суспільство, вкладаючи кошти в освіту людей, може отримати не тільки зростання продукту, але і більш рівномірний його розподіл [11].

Таким чином, економісти у своїх дослідженнях зійшлися в тому, що освітній рівень населення окреслює його здатність використовувати інформацію і технологію для економічного розвитку, при чому освіта є водночас і процесом, і результатом створення людського капіталу.

Не менш важливе значення для розповсюдження основних положень теорії людського капіталу мають праці Г.С. Беккера, який дав наукове трактування економічній категорії „людський капітал”, здійснив обрахунок ефективності капіталовкладень в освіту, обґрунтував визначення людського часу як основного економічного ресурсу, описав структуру розподілення особистих доходів. Основну увагу Г.С. Беккер приділяв інвестиціям у людський капітал. Він писав, що шкільне навчання, курс комп'ютерної підготовки, витрати на медичне обслуговування – це теж капітал у тому сенсі, що вони поліпшують здоров'я, підвищують доходи, а також збільшують задоволення людини. Отже, можна сказати, що витрати на освіту, навчання, медичне обслуговування є інвестиціями в основний капітал. Тим не менше,

вони продукують людський, а не фізичний або фінансовий капітал, тому що не можна відокремити людину від її знань, навичок [11].

Більшість економістів кінця XIX – початку XX століття (Ж.Б. Сей, Н. Сеніор, І. Фішер) вважали, що придбані людиною здатності до праці слід розглядати як капітал в його „людській” формі. Як зазначав американський дослідник Дж. Грейсон, саме людський капітал, а не заводи, устаткування і виробничі запаси є квінтесенцією конкурентоспроможності, економічного зростання й ефективності. Розвиваючи цю думку, вчений зазначає, що вже настала пора визначити вартість цього багатства [12].

Отже, можна сказати, що автори теорії людського капіталу виходять із постулату про рівноправне партнерство двох видів капіталу – людського і нелюдського. Людські ресурси подібні природним, тому що не зроблені штучно. З іншого боку подібні речовому капіталу, тому що людський капітал є фондом, функція якого – виробництво трудових послуг [13]. Доходи людей згідно з теорією людського капіталу є закономірним підсумком раніше прийнятих рішень. Людина, прийнявши певне рішення, може вплинути на розмір своїх доходів у майбутньому. Значно збільшуються прибутки, якщо вкладати кошти у свою освіту, професійну кваліфікацію, здоров'я, збільшуючи при цьому власний людський капітал [14].

Під людським капіталом розуміються знання, навички, інші здібності людини, які створюються шляхом інвестування часу (праці) в освіту, інші види діяльності, що впливають на зростання виробництва і доходу. Розглядаючи людський капітал, ми розуміємо, що йдеться про активи, які характеризуються двома ознаками: вони є результатом інвестицій та генерують протягом певного періоду часу потік доходу.

Поняття „людський капітал” означає усвідомлення необхідності цілеспрямованого інвестування в людину. При цьому важливою особливістю досліджень є необхідність органічного поєднання двох взаємопов'язаних чинників погляду на людину – як на головний ресурс економічного розвитку нового типу, а також – як на мету цього зростання [15].

О.І. Чорна стверджує, що під людським капіталом слід розуміти накопичений запас здоров'я, умінь, знань, навичок, характеристику трудового потенціалу [16]. Проте Н. Голікова вважає людський капітал вартістю запасів здібностей, знань, досвіду, які використовуються у господарському процесі і капіталізовані на основі найму, які приносять додаткову вартість [17].

Теоретично обґрунтоване визначення поняттю людського капіталу дає О. Грішнова: „Людський капітал – це економічна категорія, яка характеризує сукупність сформованих і розвинених за допомогою інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивацій індивідів, які знаходяться в їх власності, використовуються в економічній діяльності, сприяють зростанню продуктивності праці і внаслідок цього впливають на збільшення доходу (заробітків) свого власника і національного доходу” [18]. А. Добринін, С. Дятлов, Н. Ушенко представляють інституційний підхід до визначення сутності людського капіталу, згідно з яким людський капітал розглядається як:

- носій системних відносин суспільного відтворювального процесу, в якому відбувається інтеграція індивідуальної форми праці в суспільну;
- форма прояву продуктивних сил людини у ринковій економіці, адекватна форма організації продуктивних сил людини, які включено до системи соціально орієнтованої ринкової економіки у якості провідного, творчого фактору суспільного відтворення [19].

Безперечним внеском у розвиток теорії людського капіталу українськими вченими є адаптація її до умов перехідної економіки, удосконалення підходів щодо класифікації складових та видів людського капіталу, розробка заходів щодо підвищення ефективності управління людським капіталом на всіх рівнях, визначення впливу на економічне зростання [12].

Базовим методологічним положенням теорії людського капіталу є використання економічного підходу до аналізу різноманітних явищ у таких галузях людської діяльності, які раніше цілком належали до сфери соціальних, демографічних, психологічних та інших досліджень. Економічний підхід, заснований на принципах раціональної оптимізуючої (максимізуючої)

поведінки індивідів, був використаний при аналізі таких проблем, як теорія економічного зростання, розподіл доходів, інвестиції в людину, економіка освіти, планування сім'ї і ведення домашнього господарства, теорія міграції, дискримінація на ринках праці тощо.

Важливе значення концепція людського капіталу має для вивчення комплексу питань із забезпечення раціональної зайнятості та оптимального функціонування ринку праці. Для аналізу пропозиції праці використовуються моделі вибору між роботою та дозвіллям і моделі інвестування в людський капітал.

У теоретичному аспекті ми розрізняємо поняття „людський капітал” за трьома рівнями:

– на особистісному рівні людським капіталом ми називаємо знання та навички, які людина здобула шляхом освіти, професійної підготовки, практичного досвіду (використовуючи при цьому природні здібності) і завдяки яким вона може надавати цінні виробничі послуги іншим людям. На цьому рівні людський капітал можна порівняти з іншими видами особистої власності (майно, гроші, цінні папери), яка приносить доходи, і ми називаємо його особистим, або приватним, людським капіталом;

– на мікроекономічному рівні людський капітал предствляє собою сукупну кваліфікацію та професійні здібності всіх працівників підприємства, а також здобутки підприємства у справі ефективної організації праці та розвитку персоналу;

– на макроекономічному рівні людський капітал включає накопичені вкладення в такі галузі діяльності, як освіта, професійна підготовка і перепідготовка, служба профорієнтації та працевлаштування, оздоровлення тощо. Це є суттєвою частиною національного багатства країни і ми називаємо його національним людським капіталом.

Підсумовуючи різні підходи до дослідження категорії „людський капітал”, ми даємо таке його визначення: людський капітал – це соціально-економічна категорія, яка характеризує систему суспільних відносин у процесі

створення нової вартості, вираженої у формі певних запасів знань, вмінь, навичок, здоров'я, мотивацій, досвіду, власних якостей, що допомагають підвищити продуктивність праці та рівень доходів суб'єкта, а також покращити добробут людини та людського розвитку в цілому.

Основний висновок теорії людського капіталу полягає в тому, що збільшення суспільного багатства на основі зростання людського капіталу дозволяє здійснювати процес перерозподілу, що забезпечує досягнення більшої рівності всередині суспільства і, таким чином, прокладає шлях до подолання соціальних протиріч. Іншими словами, освіта визнається найважливішим інструментом соціальної стратифікації суспільства.

Теорія людського капіталу має недоліки. Критики стверджують, що додатковий дохід не є результатом лише інвестицій в освіту, оскільки люди мають більше вроджених здібностей і у них більш високі соціальні мотиви. Тим не менше, освіта залишається важливим чинником ефективності працівника, тому що більш здібній людині простіше досягти високого рівня освіти.

Планування професійної освіти як завдання державних органів управління традиційно пов'язувалося з підготовкою фахівців для потреб економіки. В умовах становлення ринкових відносин жорстко регламентується життєвий шлях людини, який змінюється власною стратегією особистості, прийнятою в умовах вибору. Конкретна людина стає відповідальною за свій життєвий шлях і змушена вибирати з декількох можливостей найбільш бажану, кращу для реалізації.

Людина, що бажає отримати якусь професію, є носієм не тільки цієї потреби, а й членом суспільства, інтереси якого представляє держава. З іншого боку, суспільство – носій потреби в робочій силі нової якості. Інвестуючи в освіту і професійну підготовку, люди розраховують на відповідну віддачу. Освіта повинна дозволяти заробити необхідні кошти для задоволення потреб, бути „страховим полісом”, який гарантує безпеку.

Останні роки в економіці України посилилась конкурентна боротьба. Це призвело до пошуку невикористаних резервів і нових шляхів підвищення її

ефективності. Людський ресурс стає чинником, який має найбільші резерви для підвищення ефективності функціонування сучасної організації. Людський чинник став розглядатися як важливий об'єкт інвестицій.

Висновки з даного дослідження. Основним висновком є те, що єдиної точки зору щодо трактування концепції людського капіталу немає, оскільки вітчизняні та зарубіжні економісти розглядають різні підходи до визначення цієї дефініції. Проте, підсумовуючи, наголосимо, що людський капітал – це соціально-економічна категорія, яка характеризує систему суспільних відносин у процесі створення нової вартості, вираженої у формі певних запасів знань, вмінь, навичок, здоров'я, мотивацій, досвіду, власних якостей, що допомагають підвищити продуктивність праці та рівень доходів суб'єкта, а також покращити добробут людини та людського розвитку в цілому.

Бібліографічний список

1. Бородіна О.М. Людський капітал на селі: наукові основи, стан, перспективи розвитку: Монографія / О.М. Бородіна; Ін-т агр. економіки УААН. – К., 2003. – 274 с.
2. Трансформація моделі економіки України (ідеологія, протиріччя, перспективи) / Ін-т екон. прогнозування; [за ред. акад. НАМ України В.М. Гейця]. – К.: Логос, 1999. – 176 с.
3. Антонюк В. Головні напрями зміцнення соціально-економічних основ формування людського капіталу в Україні / В. Антонюк // Економіка і прогнозування. – 2007. – № 3. – С. 39 – 43.
4. Алієв Ш.М. Ринок освітніх послуг і питання регулювання / Ш.М. Алієв. – М., 2003. – С. 22 – 25.
5. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит; [пер. с англ.; предисл. В.С. Афанасьева]. – М.: Эксмо, 2007. – 960 с.

6. Цыренова А.А. Развитие человеческого капитала в условиях трансформации институциональной среды. – Улан-Удэ: Изд-во ВСГТУ, 2006. – 88 с.
7. Мочерна О.С. Діалектика концепцій людського капіталу за умов транс націоналізації / О.С. Мочерна // Економіка і прогнозування. – 2008. – № 2. – С. 32 – 35.
8. Рубан В.О. Особливості розвитку людського капіталу в умовах перехідної економіки / В.О. Рубан // Вісник Сумського державного університету. – 2002. – № 1. – С. 168 – 173.
9. Пигу А. Экономическая теория благосостояния / А. Пигу; пер. с англ. – М.: Прогресс, 1985. – 456 с.
10. Кларк Дж. Б. Распределение богатства / Дж. Б. Кларк. – М.: Гелиос АРВ, 2000. – 368 с.
11. Стрижак О.О. Теорія людського капіталу: формування наукової концепції / О.О. Стрижак // Вісник Харківського національного економічного університету. – 2012. – № 4. – С. 56 – 59.
12. Назарова Г.В. Формування та розвиток людського капіталу корпоративних підприємств: Наукове видання / Г.В. Назарова, Н.Л. Гавкалова, Н.С. Маркова. – Харків: Вид. ХНЕУ, 2006. – 240 с.
13. Головінов О.М. Людський капітал у системі виробничих відносин: [Монографія]. – Донецьк: Дон. ДУЕТ, 2004. – 161 с.
14. Лисак В.Ю. Зародження та розвиток концепції людського капіталу / В.Ю. Лисак // Формування ринкової економіки. – 2010. – № 23. – С. 48 – 55.
15. Хромов М.І. Сутність і особливості людського капіталу в системі соціально-економічних категорій / М.І. Хромов // Економіка і право. – 2009. – № 3. – С. 140 – 145.
16. Чорна О.А. Сутність категорії „людський потенціал” / О.А. Чорна // Проблемы повышения эффективности функционирования предприятий различных форм собственности / НАН Украины. Ин-т экон. пром-ти. – Донецк. – 2007. – С. 329 – 341.

17. Голікова Н.В. Людський капітал як фактор зростання та розвитку економіки: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.07 „Демографія, економіка праці, соціальна економіка та політика” / Н.В. Голікова. – К.: Ін-т екон. прогнозів. НАН України, 2004. – 24 с.

18. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О.А. Грішнова. – К.: Т-во „Знання”, 2001. – 254 с.

19. Насипайко Д.С. Передумови формування ідеї людського капіталу / Д.С. Насипайко // Наукові праці КНТУ. Економічні науки. – 2010. – № 17. – С. 28 – 31.

Анотація

У статті розглянуто історичні аспекти розвитку економічної думки щодо формування людського капіталу. Проведено аналіз та узагальнення основних підходів щодо інтерпретації концепції людського капіталу як основи розвитку ринкових відносин у сфері виробництва освітніх послуг. Виділено дві сучасні принципові теорії щодо визначення сутності людського капіталу. Розглянута класична та альтернативна теорії людського капіталу. На основі проведеного дослідження запропоновано нове визначення поняття „людський капітал”. Сформульовано основні протиріччя, які виникають під час використання концепції людського капіталу.

Ключові слова: людський капітал, теорія людського капіталу, інвестиції в людський капітал.

Аннотация

В статье рассмотрены исторические аспекты развития экономической мысли относительно формирования человеческого капитала. Проведен анализ и обобщение основных подходов относительно интерпретации концепции человеческого капитала как основы развития рыночных отношений в сфере производства образовательных услуг. Выделено две современные принципиальные теории относительно определения сущности человеческого капитала. Рассмотренная классическая и альтернативная теории человеческого

капитала. На основе проведенное исследование предложено новое определение понятия „человеческий капитал”. Сформулированы основные противоречия, которые возникают во время использования концепции человеческого капитала.

Ключевые слова: человеческий капитал, теория человеческого капитала, инвестиции в человеческий капитал.

Annotation

Historical aspects of the development of economic thought as to forming human capital are considered. The analysis and generalization of the main approaches to interpretation of the conceptions of human capital as a basis of developing market relations in the sphere of educational services are done. Two major modern theories as to defining the essence of human capital are chosen. The classical and alternative theories of human capital are considered. A new definition of the notion „human capital” is suggested in the result of the research. Major contradictions arising in the process of using the conception of human capital are formulated.

Key words: human capital, theory of human capital, investments into human capital.