

О.В. Більська, канд. екон. наук, доцент
Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара

ОСОБЛИВОСТІ КАПІТАЛІЗАЦІЇ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ АПК

Надано критичну оцінку підходам до тлумачення сутності категорії «людський капітал». Обґрунтовано авторську версію сутності понять «людський капітал» та «людський потенціал» і їх взаємообумовленість й взаємозалежність. Доведено, що «людський капітал» включає економічні відносини, пов'язані тільки з тими елементами «людського потенціалу», які здатні створювати нову вартість чи приносити додатковий прибуток. Розкрито механізм формування «людського потенціалу» і його трансформації в «людський капітал» і навпаки через обґрунтування стадій їх змін. Досліджено секторальну структуру національної економіки щодо розподілу осіб, які здійснювали капіталізацію індивідуального людського потенціалу впродовж 1990 – 2015 рр. Акцентовано увагу на проблемах капіталізації людського потенціалу на підприємствах АПК з оконтуренням об'єктивних і суб'єктивних причин та перспектив щодо пом'якшення їх негативного впливу.

Ключові слова: *людський капітал, людський потенціал, сутність, взаємообумовленість, трансформація, стадії, капіталізація людського потенціалу, АПК, деструкції, перспективи.*

Постановка проблеми. Ті процеси, які проходять в сучасний період на національних теренах в площині оновлення організаційно-технологічного базису суспільства, викликають глибокі перетворення всіх його сторін й вимагають зміни місця людини в суспільно-відтворювальному процесі. Сьогодні використання продуктивних здатностей людини на базі її суто фізичних зусиль за недостатньої майстерності, яке мало місце в умовах до індустріального виробництва, практично зведено до мінімуму. Тягар виробничих зусиль у все більший мірі переміщується з фізичних зусиль на машинне устаткування, що змінює зміст та роль професійних навичок і умінь. Це закономірно в зв'язку з безперервним удосконаленням і ускладненням системи машин й устаткування, поєднанням функцій декількох видів устаткування в одному впритул до повної автоматизації процесів виробництва. І, якщо необхідність у набутті і підтриманні професійних навичок по багатьом

видам робіт послаблюється, то виникає потреба в набутті принципово інших, пов'язаних з організацією і управлінням усім виробничим процесом, а саме розпорядженням і керівництвом промислово-виробничим персоналом, машинним устаткуванням, логістикою, маркетингом і т. ін. Виробництво ХХІ ст. вимагає від робітника глибоких спеціальних знань і професійних навичок у вибраному виді діяльності і в той же час готовності до переходу на нову технологію і техніку. Оскільки технічні засоби все більше визначають функціональний зміст праці, то їх прогрес об'єктивно викликає розширення творчих дій. Є всі підстави стверджувати, що жива праця використовує нові засоби виробництва не лише як засіб продукування споживчих благ, а й як визначальну матеріальну умову професійного й творчого розвитку особистості. В унісон усім цим новаційним баченням внутрішньої трансформації індивідуальних якостей робітників під впливом розвитку їх здібностей, навичок, отриманих знань тощо у другій половині ХХ ст. з'явилася концепція людського капіталу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. На пострадянському просторі досить обширно проводяться дослідження по критичній оцінці західного наукового доробку щодо «людського капіталу» і доповненню цієї теорії національними особливостями та специфікою. У цьому контексті слід акцентувати увагу на появі в українській термінології нових специфічних характеристик і ігнорування тих з них, що були закладені західною науковою думкою. За умови консенсусного сприйняття базового змісту «людського капіталу» як «сукупності сформованих і розвинутих продуктивних здібностей, що перебувають у власності індивідів» думки вчених розділилися щодо обов'язковості їх задіяння у виробничі процеси для отримання доходу. Ряд вітчизняних вчених тлумачить «людський капітал» відповідно до зарубіжних розробок як використовувані продуктивні здатності їх власниками в економічній діяльності [1, с.143; 2, с. 25; 3, с.155; 4, с.29], і водночас виокремилася група науковців, які зводять здатність людини до творчої праці лише до можливостей їх реалізації [5; 6, с.14; 7, с. 45; 8; 9]. Безумовно, подібна термінологічна дихотомія щодо сутності категорії «людський капітал» призвела до прирівнювання різних понять. Проте з часом вченими було виокремлено нереалізовані у виробництві здатності і здібності у категорію «людський потенціал» [10; 11] без обґрунтування взаємозалежності і взаємообумовленості між ними. Між тим, неадекватне, а то і непрофесійне сприйняття категорій «людський капітал» та «людський потенціал» в силу опосередкування ними процесу трансформації сукупних продуктивних здатностей з пасивної фази в активну не тільки гальмує, а й підтримує непослідовність органів влади та управління в переході на інноваційний

шлях розвитку. Введення категорії «людський потенціал» є надзвичайно значущою для методології становлення нових за змістом суспільних відносин, спрямованих на формування і капіталізацію природних й набутих людьми здібностей, знань та вмінь, що можна розглядати по аналогії з підготовкою та залученням ресурсів до продуктивної праці. З огляду на це визначити вади і окреслити перспективи інноваційних процесів у сфері формування і реалізації людського капіталу можливо за результатами капіталізації індивідуального «людського потенціалу» в національній економіці. До того ж, є сенс проведення дослідження в аспекті перетворення потенцій до праці в людський капітал в сільськогосподарському виробництві, значення якого зросло в зв'язку з соціальною конверсією економіки. І хоча існує широке визнання значення підприємств АПК в соціалізації економіки, дослідження результатів формування людського капіталу на них презентує обмежена кількість вчених [12].

Формулювання цілей статті. Керуючись нагальними вимогами посилення соціальної компоненти в забезпеченні суспільної динаміки, нами в межах даної статті було поставлено за мету визначитися з сутністю і взаємозалежністю категорій «людський капітал» і «людський потенціал», за врахування яких можливо започаткувати системні зміни і звужити рамки асоціальної практики на підприємствах АПК щодо залучення власників індивідуального людського потенціалу в умовах переходу до інноваційної моделі розвитку.

Виклад основного матеріалу досліджень. Людина як носій робочої сили володіє не лише здібностями до праці, а й іншими, задіяння яких обумовлюється наявністю різних сфер життєдіяльності. Тому наявні на конкретний момент часу чи в перспективі людські можливості, які потенційно можуть бути використані в будь-якій сфері суспільно корисної діяльності для досягнення поставленої мети ідентифікують з людським потенціалом. Поняття „людський потенціал” характеризує новий ступінь у розвитку людини, коли поряд із виробничими можливостями людини дедалі зростаючу роль відіграють інтелектуальні, соціальні, психологічні та культурні якості, тобто людські риси. Отже, людський потенціал є більш об'ємною категорією порівняно з трудовим потенціалом. Відмінність трудового потенціалу від людського потенціалу полягає в тому, що носіями першого є тільки працездатні громадяни, в той час як другого – все населення країни, в тому числі за межами працездатного віку й, безумовно, у різному обсязі. При цьому важливо брати до уваги те, що категорії людський потенціал і людський капітал дістають прояв відносно індивіду, а не суспільства загалом.

Як економічна категорія, людський капітал включає економічні відносини, пов'язані тільки з тими елементами людського потенціалу, які здатні створювати нову вартість чи приносити додатковий прибуток. З цього приводу К. Маркс підкреслював, що «робоча сила для робітника є товаром, а не капіталом;...як капітал вона функціонує після продажу в руках капіталіста, під час самого процесу виробництва» [13, с.380].

За умови правильної розстановки акцентів стає зрозумілим, що до часу вступу у трудові відносини з роботодавцем набуті і розвинені здібності та компетенції виступають на ринку праці лише у якості людського потенціалу. Але після залучення у виробничий процес людський потенціал трансформується в людський капітал в силу його здатності приносити дохід.

При цьому, слід враховувати й те, що трансформація людського потенціалу в людський капітал на цьому акті не завершується. На наш погляд, процеси формування і зміни людського потенціалу й капіталу проходять три стадії. На першій все починається з нульової позначки тобто з часу народження людини і триває до отримання нею відповідного особистим можливостям і соціалізаційним потугам комплексу знань та фізичного потенціалу. На другій стадії формується людський капітал через різні форми задіяння людського потенціалу у процеси продукування товарів і послуг, який приносить доходи. І в третій стадії людський капітал самовдосконалюється. Зі зростанням доходів закономірно формуються стимули, зацікавленість робітника, а порою і роботодавця, в отриманні додаткових знань, нагромадження нового запасу навичок, мотивацій тобто в нарощуванні людського капіталу. У своєму практичному задіянні людський капітал приводить до руху капітал господарюючих суб'єктів і сам постійно знаходиться в процесі самовідтворення. Не є новиною факт того, що ринкова економіка є досить жорстким інститутом господарської діяльності, який не виключає втрату робочого місця. До того ж, за простою логікою розвитку приходить час, коли робітнику припадає покинути виробництво в силу віку чи інших життєвих обставин. У такому разі за висловом Ж. Сімонді «здатність до праці...є ніщо, оскільки вона не продана» [14, с.197].

Якщо людина вибула з процесу виробництва по різним причинам й не використовує свої знання, здібності, професійні навички, то людський капітал знову набуває форми людського потенціалу. Обов'язковою умовою використання людського капіталу є практична реалізація працівником своєї здатності до праці в суспільно-корисній діяльності.

Оскільки загальною характеристикою стану розвитку економічної системи є динаміка секторальної структури національної економіки нами

було встановлено розподіл осіб, які здійснювали капіталізацію індивідуального людського потенціалу, по окремих секторах впродовж 1990 – 2015 рр. Виокремлюють три сектори економіки: первинний – це сільське господарство, вторинний – промисловість та будівництво, третинний – сфера послуг. Якщо у 1990 р. галузі сільського господарства для забезпечення виробничого процесу залучали до 19,7 % від загальної кількості власників людського потенціалу, то у 2015 р. – на 2,2 в.п. менше [15]. При цьому промисловість і будівництво на початок 2016 р. залучали у свою продуктивну діяльність наполовину менше за питомою вагою осіб, які прагнули до капіталізації власного потенціалу саме в цих секторах економіки. Якщо у 1995 р. промисловий сегмент економіки поглинав 30,7 % бажаючих капіталізувати власний індивідуальний людський потенціал, то у 2015 р. ця частка зменшилася на 15,0 в.п. Щодо будівництва, то у 2015 р. в його галузях здійснювали капіталізацію людського потенціалу тільки 3,9 % його власників, тоді як у 1990 р. – понад 9,4 % [15].

Аналізуючи динаміку розподілу за секторами національної економіки з 1995 р. по 2015 р., можна зазначити стійке збільшення частки осіб, зайнятих у секторі послуг з 40,2 % до 62,9 %. Сучасна система розподілу власників людського потенціалу за секторами національної економіки зберігає характерні риси індустріальної системи і водночас відтворює становлення постіндустріальної системи. Перевищення частки власників людського потенціалу, зайнятих у секторі послуг, над часткою, зайнятих у секторі сільського господарства та промисловості і будівництва, обумовлено формальним переміщенням джерел цінностей і багатства зі сфери матеріального виробництва у сферу виробництва нематеріального знання. Вважається, що оптимальною для постіндустріального етапу є структура, за якої в третинному секторі економіки для капіталізації людського потенціалу концентрується 85 % його власників, у вторинному – 10 %, у первинному – 5 % [16]. Ми розглядаємо таку структуру як дещо віддалену перспективу.

У контексті змін значень цих показників можна виокремити супутні їм колізії, пов'язані з динамікою кількості осіб, які здійснювали в секторах національної економіки капіталізацію індивідуального людського потенціалу. Якщо в промисловості кількість осіб, які здійснювали капіталізацію власного людського потенціалу, зменшилася в 3,1 раза, то в будівництві – у 2,6 раза, у сільському господарстві – в 1,6 раза, а у сфері послуг зросла на 10,4 %.

Проте відомо, що результат капіталізації людського потенціалу не обумовлюється виключно процесами, які здійснюються ресурсами живої праці. В результаті капіталізації індивідуального людського потенціалу

синтезується вся сукупність використаних ресурсів з досить різним терміном їх існування чи функціонування. Особливо це стосується засобів праці. Справа у тому, що механізми нарощування людського потенціалу в процесі його капіталізації із задіянням технічних можливостей устаткування не виключають, а, навпаки, передбачають не тільки підтримання, а й постійне удосконалення його техніко-економічних характеристик.

На наш погляд, для того щоб сформувавши більш чітке уявлення про зміни технічного оснащення процесів капіталізації людського потенціалу в різних секторах національної економіки, за основу потрібно брати не наслідки, а події, які їм передували. Перш за все, сплеск фондоозброєності праці осіб, які здійснювали капіталізацію людського потенціалу в галузях сільського господарства, не є результатом керованих дій щодо введення в експлуатацію технічних засобів для здійснення виробничих процесів. Згідно з офіційними даними впродовж 1990 – 1994 рр. в сільському господарстві майже не змінилася кількість тракторів, зернозбиральних комбайнів, вантажних автомобілів тощо [15]. Із широкої палітри чинників впливу на фондоозброєність праці найбільший тиск чинили непрогнозовані зміни кількості осіб, які прагнули до офіційної капіталізації людського потенціалу. Зменшення кількості сільського населення пов'язувалося, крім природних факторів, також з адміністративно-територіальними перетвореннями: приєднанням деяких сіл до міст, наданням міського статусу селищам тощо. У 1990-х рр. ці процеси проходили за інерцією досить активно. Так, на початку 90-х рр. ХХ ст. в країні налічувалося близько 400 міст, 878 селищ міського типу та 10 412 сільських рад, а в 1995 р. уже було 446 міст, 907 селищ міського типу і 10 196 сільських рад [15]. Відповідно до змін в адміністративно-територіальному поділі впродовж 1990 – 1994 рр. понад 500 тис. жителів села отримали статус жителів міста. Водночас у малих і віддалених селах проходив процес руйнації наявної соціальної інфраструктури. Новим кроком у політиці задоволення потреб населення в сільськогосподарській продукції у цей період було вилучення з державних програм і нормативно-правових документів завдань зі створення робочих місць на селі. Держава на різних щаблях трансформаційних перетворень задає деякий алгоритм сприйняття соціальної дійсності, чим пропонує людині деяку модель поведінки. Складні матеріальні умови життя на селі й відсутність перспектив працевлаштування сформували у значної частини сільської молоді психологічну настанову на негативне ставлення до проживання у селі зокрема й до аграрної праці загалом. За даними соціологічних досліджень 85,0 – 90,0 % батьків, які працювали в сільськогосподарському виробництві, були проти того, щоб діти залишилися жити в сільській

місцевості й, так би мовити, продовжили їхню професійну династію [17]. Закономірною реакцією сільських мешканців за таких умов і перспектив була переорієнтація на приватні види діяльності (торгівля, громадське харчування). Наповнення життєвих позицій сільського населення новими прагненнями і змістом й призвели до скорочення в три рази кількості тих осіб, які мали мотиви до капіталізації власного людського потенціалу в сільськогосподарських галузях. Для запобігання необ’єктивним висновкам ми не розглядали сплеск фондоозброєності праці осіб, які здійснювали капіталізацію людського потенціалу в галузях сільського господарства, у 1991 – 1994 рр.

З урахуванням впливу наведених чинників на зменшення робочих місць фондоозброєність праці осіб, які здійснюють капіталізацію власного людського потенціалу, починаючи з 1995 р. стрімко зменшувалася. Згідно з розрахунками у 2014 р. фондоозброєність праці таких осіб була на 80,9 в.п. менша від рівня 1990 р., а у 2015 р. цей розрив зменшився на 2,9 в.п. Цьому є об’єктивне пояснення, суть якого зводиться не стільки до значного зношення технічних засобів, скільки до доведення їх до стану непридатного для експлуатації через розпорошення внаслідок процесів паювання. Природно, що новим соціальним явищем на сільських теренах стала поява значної кількості фермерських господарств, які обробляють невеликі земельні ділянки і які зорієнтовані у своїй діяльності на послуги спеціалізованих (дорадчі й консультаційні послуги, обробка землі, збирання врожаю і т. ін.) підприємств з незначними чистими доходами, а тому фінансово неспроможних не тільки до новацій у технічному оснащенні, а й до покриття зростаючих витрат на ремонт і технічне обслуговування наявної техніки, на придбання запасних частин. Наслідком фінансової неспроможності стало зниження ступеня готовності техніки до проведення відповідних робіт та зростання технологічного навантаження на трактори і зернозбиральні комбайни.

За даними Держслужбстату України у 2014 р. понад 71,0 % діючих сільськогосподарських підприємств мали у своєму виробництві не більше ніж 500 га. У 2015 р. частка таких суб’єктів зменшилася на 1,1 в.п. [15]. Із сільськогосподарських угідь, виділених для обробки, тільки 2,6 % належало державі. Пропорційно скороченню площі оброблюваних земель та власного машино-тракторного парку підприємств зменшувалася потреба у власниках високого освітнього потенціалу. Потребу в таких фахівцях мають виключно великі корпоративні структури. Суто українська новація на порівняно низький рівень людського потенціалу за параметрами освіти дійсно не вимагає техніко-технологічного вдосконалення виробництва. Новація щодо вихолощення значення освітнього потенціалу підкріплюється реаліями

інституціоналізації соціальної ринкової економіки в Україні, зумовлюючими формування інституційних пасток демотивуючих суб'єктів економіки до набуття знань. Зрештою викладене дає змогу висунути гіпотезу про зорієнтованість владних структур і представників великого бізнесу на химерну ставку щодо привабливості економіки України саме дешевизною і невибагливістю власників людського потенціалу, прагнущих до його капіталізації на будь-яких умовах.

Висновки. Отже, до часу вступу у трудові відносини з роботодавцем набуті і розвинені людиною здібності та компетенції виступають на ринку праці лише у якості людського потенціалу. Але після залучення у виробничий процес людський потенціал трансформується в людський капітал і приносить дохід. Якщо людина вибула з процесу виробництва по різних причинах й не використовує свої знання, здібності, професійні навички, то людський капітал знову набуває форми людського потенціалу. Галузі сільського господарства для забезпечення виробничого процесу залучали у 2015 р. до 15,5 % від загальної кількості власників людського потенціалу, що було менше від 1990 р. на 2,2 в.п., але перевищувало стандарти розвинених країн у три рази. При цьому кількість осіб, які здійснювали капіталізацію індивідуального людського потенціалу в секторі сільського господарства зменшилася в 1,6 рази. У загальній рецесії зменшувалася потреба у власниках високого освітнього потенціалу в зв'язку зі скороченням площі оброблюваних земель та власного машино-тракторного парку підприємств. Тенденції, які склалися в площині переходу на інноваційні джерела забезпечення суспільного розвитку, є такими, що без їх переорієнтації соціальні аномалії не тільки домінуватимуть у суспільстві, а й під їх впливом будуть зводиться нанівець перспективи капіталізації високоосвіченого людського потенціалу. Для прояву перспектив реального руху до соціальних вершин життєустрою доцільно розширити як поле капіталізації людського потенціалу, так і змінити його суб'єктне наповнення тобто задіяти нову енергетику забезпечення суспільної динаміки.

Бібліографічний список: 1.Голікова Н.В. Людський капітал як фактор зростання та розвитку економіки: дис... канд. екон. наук : 08.01.01/ Н.В. Голікова; ІЕП НАН України. – К., 2004. – 240 с. 2. Антонюк В.П. Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку: монографія / В.П. Антонюк. – Донецьк, ІЕП НАН України, 2007. – 348 с. 3. Давидюк Т.В. Уточнення змістової характеристики економічної категорії «людський капітал» [Електронний ресурс] / Т.В. Давидюк. – Режим доступу : www.nbuv.gov.ua

/old_jrn /Soc_Gum/Emp /2010_22_1/7 David.htm. – Назва з екрану.

4. Іванова В.В. Людський капітал як фактор економічного зростання / В.В. Іванова // Науковий вісник Полтавського університету споживчої кооперації України (Серія: «Економічні науки»). – 2010. – № 4 (43). – Ч. 1. – С. 29 – 33.

5. Бородіна О. Людський капітал як основне джерело економічного зростання / О. Бородіна // Економіка України. – 2003. – № 7. – С. 48 – 53.

6. Шевчук Л.Т. Втрати людського капіталу в Україні: понятійно-категорійний апарат і концептуальні положення / Л.Т. Шевчук // Соціально-економічні дослідження в перехідний період. – 2007. – Вип. 3 (65). – С. 9 – 27.

7. Борецька Н.П. Розвиток джерел формування людського і соціального капіталу в Україні / Н.П. Борецька // Держава та регіони. – 2010. – № 1. – С. 45 – 49.

8. Паустовська Т.І. Сучасні соціально-економічні основи формування людського капіталу / Т.І. Паустовська // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. – 2014. – № 4 (79). – С. 40 – 45.

9. Трофимчук Т.М. Генезис теории человеческого капитала [Електронний ресурс] / Т.М. Трофимчук // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету – С. 29 – 34. – Режим доступу: www.vestnik-econom.mgu.od.ua/journal/2016/16-2016/8.pdf.

10. Тимошенко Л.М. Концептуалізація процесів формування і виміру людського потенціалу та капіталу / Л.М. Тимошенко // Сталий розвиток економіки. – 2012. – № 7 (17). – С. 3 – 7.

11. Кравченко І.М. Аналіз категорії «трудова потенція» в контексті категорій «робоча сила», «людський потенціал», «людський капітал» та трудові ресурси / І.М. Кравченко // Гуманітарний вісник ЗДІА. – 2012. – № 51. – С. 124 – 131.

12. Михайлова Л.І. Людський капітал: формування та розвиток в сільських регіонах : монографія / Л.І. Михайлова. – К. : ЦУЛ, 2008. – 388 с.

13. Маркс К. Капітал. Критика политической экономии: в 3-х т. – Т. II. Книга II: Процесс обращения капитала / К. Маркс – М.: Госполитиздат, 1950. – 530 с.

14. Сисмонди Ж.С. Новые начала политической экономии или о богатстве в его отношении к народонаселению – Т.1; кн. 1-4 / Ж.С. Сисмонди. – М.: Соцэргиз, 1936. – 386 с.

15. Державна служба статистики України [сайт]: статистична інформація. – Режим доступу: www.ukrstat.gov.ua.

16. Капаруліна І.М. Характерні риси сучасної економічної дійсності: загальносвітові тенденції та українські реалії [Електронний ресурс] / І.М. Капаруліна. – Режим доступу: soskin.info/userfiles/file/2012/EC_7-8_2012/kaparulina-1.doc.

17. Зміни у чисельності, економічній поведінці, потребах та цінностях селян України (1990 – 2000 рр.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.history.vn.ua/journal/journal_2013_4/5.html.

О.В. Бильская. Особенности капитализации человеческого потенциала на предприятиях АПК. Дана критическая оценка подходам к

толкованию сущности категории «человеческий капитал». Обоснованно авторскую версию сущности понятий «человеческий капитал» и «человеческий потенциал» и их взаимообусловленность и взаимозависимость. Доказано, что «человеческий капитал» включает экономические отношения, связанные только с теми элементами «человеческого потенциала», которые способны создавать новую стоимость или приносить дополнительную прибыль. Раскрыт механизм формирования «человеческого потенциала» и его трансформации в «человеческий капитал» и наоборот через обоснование стадий их изменений. Исследована секторальная структура национальной экономики относительно распределения лиц, осуществлявших капитализацию индивидуального человеческого потенциала в течение 1990 - 2015 гг. Акцентируется внимание на проблемах капитализации человеческого потенциала на предприятиях АПК с определением объективных и субъективных причин и перспективы смягчения их негативного влияния.

Ключевые слова: человеческий капитал, человеческий потенциал, сущность, взаимообусловленность, трансформация, стадии, капитализация человеческого потенциала, АПК, деструкции, перспективы.

O.V. Bilskaia. Features of capitalization of human potential in the the agro-industrial complex. The purpose of the work. Certainty with the spirit and interdependence of the categories of "human capital" and "human potential", which it's possible to start a systemic change and to narrow the scope of the asocial practices in the agricultural enterprises on attraction of owners of individual human potential in conditions of transition to innovative model of development.

Methodology. For the solution of the tasks used several General scientific methods, namely analysis and synthesis with critical assessment of the approaches of domestic and foreign authors regarding the nature of "human capital" and "human potential" systemic-structural in the design stages of the formation of the "human potential" and its transformation in "human capital" and Vice versa, generalization in the justification bonatto terminology "human potential" and its capitalization, in terms of production, abstract and logical in the implementation of theoretical generalizations and forming conclusions.

The results of the study are as justified the author's version of essence of concepts "human capital" and "human potential" and their interdependence and interdependence; the opening mechanism for the formation of the "human potential" and its transformation in "human capital" and Vice versa through the study of stages of change; research sectoral structure of the national economy concerning the distribution of individuals who carried out the capitalization of individual human potential throughout 1990 and 2015; the allocation problems of capitalization of human potential in the agricultural enterprises with

concurrency objective and subjective reasons and opportunities to mitigate their negative impact.

Practical implications. Ordering of the conceptual and categorical apparatus of "human capital" and "human potential" will contribute to a more obstinate substantiation of measures on formation of the productive abilities of people and exclude from the practice of control of the situation relatively unprofessional addressing capitalization of income opportunities and thereby ensure social progress.

Value/originality. Scientific and practical significance of the developments is that they provide the basis for theoretical and methodological justification of formation processes of the "human potential" and their alignment with the capabilities capitalization the ability to work, and should change the welfare of the population.

Key words: human capital, human potential, identity, interdependence, transformation, stage, the capitalization of human potential, the agro-industrial complex, degradation, prospects.

Стаття надійшла до редакції 09.02.2017 р.