

## STRUCTURE OF HUMAN CAPITAL

*SKUDLARSKI JACEK, DR INŻ.,  
WARSAW UNIVERSITY OF LIFE SCIENCES – SGGW  
KLEMPARSKYI M., KHARKOV PETRO VASYLENKO STATE  
TECHNICAL UNIVERSITY OF AGRICULTURE*

One of the strategically important directions of the country's economic development is the transition to innovative development, the basis of which is the knowledge, professionalism of employees, creative potential and innovation. The development of an innovative society depends primarily on investments invested in human capita.

Human Capital is a complex category consisting of the professional knowledge and potential of a person or a labor collective, aimed at obtaining superprofit and providing a reproduction process [2, 6].

The modern classification of human capital consists of three basic levels, which in turn are subdivided into sublevels:

- individual human capital (micro level) – this is the basic level through which the following links are formed;
- corporate human capital (mezzanine) is human capital within the enterprise;
- national human capital (macro level).

Macro level is a national human capital. The structure of this economic indicator consists of four parts: the national capital of health, the capital of national competitive advantage, political capital and social capital. Macro level is formed on the basis of links of mezzanine. At the same time, each link is independent and does not affect the formation of links of its own level. Thus, for the development of social capital, the national capital of health is affected by the intangible capital of the enterprise, as well as the intellectual capital and capital of the individual's health. The capital of the national competitive advantage is formed at the expense of the managerial capital of the enterprise and the entrepreneurial capital of the individual. And political capital is formed at the expense of the corporate-political capital of the enterprise and the cultural and moral capital of the individual. Each type of capital is characterized by its own management method. We classify ways of managing by types of capital:

1. National health capital:
  - improving the quality of medical services;
  - organization of motivating events at the level of sports and health complexes;
  - impact on the environment.

2. Capital of national competitive advantage:

- professional training of managers at the national level, taking into account the industry specifics of the enterprise;
- professional training of personnel at the national level.

3. National Social Capital:

- influence through state institutions and legal norms;
- influence through public institutions.

4. Political capital:

- support of ideological views at the national level.

The mezzanine is a corporate human capital consisting of four interconnected units:

- intangible capital;
- management capital;
- political capital;
- patent capital [1, 5].

Corporate human capital is formed on the basis of individual human capital, so its elements directly depend on the elements of individual human capital. In order to trace the relationship of one source to another, one should pay attention to the sources of formation.

Labor resources of the enterprise are formed by the intellectual capital and health capital. In addition, intangible capital requires managerial capital, that is, the link that will direct its labor activities. Management capital, in turn, is formed at the expense of entrepreneurial capital, as well as its formation is influenced by corporate and political capital [3-4].

Political capital is formed on the basis of the cultural and moral capital of the individual. We classify ways of managing capital by meso-level:

1. Management capital of the enterprise:

- system of methods of making managerial decisions;
- system of methods of making technological decisions;
- system of methods of making design decisions.

2. Elastic capital of the enterprise:

- knowledge of individual workers, especially professionals;
- system of formal and informal connections of the enterprise.

3. Patent capital:

- impact on human capital through patents, know-how, licenses.

4. Political capital:

- maintaining ideological views at the corporate level.

The microlevel includes an individual human capital. In turn, this category is divided into five independent units:

- capital of satisfaction;

- intellectual capital;
- capital of health;
- cultural and moral capital;
- entrepreneurial capital [1, 7].

The micro level characterizes not only the professional resources of the employee, but also capable of reflecting his entrepreneurial qualities, as well as the ethical responsibility of the individual. This level is the platform for the formation of the following two levels. At the same time the links from which the micro level is formed are independent and do not depend on each other.

We classify ways of managing the types of capital at the micro level:

1. Capital of satisfaction:
  - impact on staff through incentives.
2. Intellectual capital:
  - knowledge audit;
  - effective management of the innovative activity of the personnel.
3. Capital of the individual's health:
  - analysis of the level of health of the individual;
  - maintaining a level of health.
4. Cultural and moral capital of health:
  - management of the economic set of costs associated with the development of cultural characteristics of the individual.
5. Entrepreneurial capital:
  - costs for the development of entrepreneurial abilities [1, 6].

To date, in all developed countries, human capital determines the pace of economic development and scientific and technological progress, with the key components of its structure: health, natural ability, knowledge, education, skills, labor mobility and readiness for work.

#### **Literature.**

1. Machlup F. The Economics of Informations and Humen Capital. Princeton, 1984. – 624 p.
2. Shultz N. Human Capital: Policy Issues and Research Opportunities. In: Human Resources / Fiftieth Anniversary Colloquium VI. – N.Y., 1975. – 268 p.
3. Заїка С.О. Мотивація та стимулювання як чинники забезпечення стійкого розвитку сільськогосподарських підприємств / С.О. Заїка // Вісник ХНТУСГ: економічні науки. - 2018. - Вип. 191. - С. 222-236.
4. Заїка С.О. Управління інтелектуальним капіталом як чинник забезпечення конкурентоспроможності підприємства / С.О. Заїка, О.В. Грідін // Вісник ХНТУСГ: Економічні науки. – Харків: ХНТУСГ, 2016. – Вип. 177. – С. 176-186.

5. Кір'ян Т. Людський капітал в історії економічної думки / Т. Кір'ян // Економіка України. – 2008. – № 9. – С. 64-74.

6. Мазнев Г.Є. Сутнісна характеристика інтелектуального капіталу / Г.Є. Мазнев, С.О. Заїка, О.В. Грідін // Науково-практичний журнал «Причорноморські економічні студії». – 2016. – Вип. 10. – С. 36-47.

7. Шутасва О.О. Структура та основні підходи к оцінки людського капіталу / О.О. Шутасва // Культура народів Причорноморья. – 2014. – № 278, Т. 2. – С. 31-34.

## **СУТНІСТЬ ІНКЛЮЗИВНОЇ ЕКОНОМІКИ**

***ГУТОРОВ А.О., Д.Е.Н., С.Н.С.,  
ННЦ «ІНСТИТУТ АГРАРНОЇ ЕКОНОМІКИ»***

Стратегічні виклики сьогодення загострили проблему соціально-еколого-економічної переорієнтації експортно-сировинної моделі національного розвитку України на модель інклюзивної економіки й інклюзивного зростання.

Нині провідні вчені, які досліджують проблему інклюзивності в економіці та суспільстві, сходяться на думці, що необхідно розмежовувати поняття «інклюзивна економіка», «інклюзивний розвиток», «інклюзивне зростання» та «інклюзивне багатство» [1].

У широкому розумінні під інклюзивною економікою розуміють таку економічну систему, що забезпечує добробут усім громадянам країни, надаючи їм всі можливості для участі в житті суспільства й економічних процесах [2, с. 6]. Метою державної політики при цьому є забезпечення зростання інклюзивної інноваційної економіки в інтересах усіх громадян. Відтак зміст інклюзивної економіки випливає з взаємозв'язку виробничих і соціальних можливостей країни та добробуту її громадян [3] (рис.).

Сфера можливостей виробництва благ охоплює речову і організаційну форми розвитку продуктивних сил, що відповідають підсистемам техніко-економічних і організаційно-економічних відносин.

Основними чинниками, що забезпечують економічний розвиток і зростання є: наявність землі, праці й капіталу, природно-економічних умов та просторових особливостей розміщення продуктивних сил; макроекономічна стабільність та регіональна політика; сприятливі інвестиційний клімат та інноваційна політика; ефективні податкова, монетарна та бюджетна політика тощо. Водночас необхідні суворе