

Бородавка Н. Г., Кривуля П. В.

## ПРАГМАТИЧНІ ТЛУМАЧЕННЯ ТЕРМІНУ «ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ» ЯК СИСТЕМИ ЗВ'ЯЗКІВ МІЖ СКЛАДОМ ІНТЕРПРЕТАЦІЙ, СКЛАДОМ АСОЦІЙОВАНИХ УПРАВЛІНСЬКИХ ІМПЕРАТИВІВ, СКЛАДОМ КОНТЕКСТІВ ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

*У статті продемонстровано, що у рамках загальної категорії «людський капітал» існують деякі його різновиди, які можуть мати власні термінологічні позначення. У випадку однієї понятійної розбіжності пару підвидів людського капіталу запропоновано умовно іменуватимемо основним людським капіталом та фінансовим людським капіталом, залежно від того як визначено контекст використання: як виробничий, чи як відносницький. У іншому випадку понятійної розбіжності доречнішим здається виділення іншої пари підвидів людського капіталу, які можна було б умовно іменувати ЛК-потенціалом та ЛК-власністю, оскільки в деяких помітно різних контекстах використання категорії «людський капітал» вона зближується за значенням до різних родових категорій: то виступаючи більшою мірою представником категорії «потенціал», то виступаючи більшою мірою як «власність». Гіпотеза про необхідність ідентифікації умов в яких людський капітал набуває різних значень обґрунтована вже цими двома парами, оскільки показані чотири варіанти інтерпретації загальної категорії, потреба виділення яких осмислена у зв'язку з різними контекстами її застосування, тобто має прагматичне підґрунтя. Такі різні значення припускають різні контексти використання категорії «людський капітал», тож і різні імперативи управлінської діяльності починають бути головуючими. Також слід зазначити, що і позначення мають бути різними для зручності використання термінології.*  
*Ключові слова:* власність, імператив, контекст, людський капітал, потенціал.

**Вступ.** Поняття людського капіталу і його теорії виникло у другій половині ХХ століття як відповідь економічної науки на виклики часу, на формування інноваційної економіки, постіндустріального (інформаційного) суспільства. Новий уклад постіндустріального суспільства, що формується зараз, вимагає розвиненого рівня людського капіталу. Серед усіх необхідних і достатніх чинників розвитку Саймон Кузнець, як зазначено у [9], – людина яка внесла значний вклад у становлення загальної теорії розвитку і людського капіталу, – виділив індивідуальний людський капітал у якості первинного рівня накопиченого національного людського капіталу та стверджував, що існує деяке порогове значення накопиченого національного людського капіталу, без досягнення якого перехід до наступного технологічного устрою економіки є неможливим. Це є достатньо значною тезою, але нажалі поки що об'єктивно не можемо ані стверджувати напевно, що маємо чіткі критерії виділення людського капіталу серед індивідуальних здібностей та взагалі спроможності виконувати функціональні обов'язки, ані розуміння розміру та способі виміру того самого первинного рівня, про який йдеться у Саймона Кузнеца. При цьому з думкою Кузнеца згодні – вона логічно та інтуїтивно зрозуміла, але ж не у деталях, які можна було б напевно описати та вимірювати. Тому й вважаємо, що слід ретельно розглянути поняття людського капіталу та виконати завдання розпозначення окремих важливих тлумачень, але завдання має бути поставлено більш широко, щоб охоплювати прагматичні рівні такого розпозначення. Тож сформулюємо таку мету.

**Мета дослідження** полягає у висуненні і обґрунтуванні гіпотези про необхідність ідентифікації контекстів використання і інтерпретації застосування терміну «людський капітал» як такої, що має різні імперативні сенси в різних умовах використання: у роботі із зовнішніми і внутрішніми акторами підприємства, у роботі по координації виконання обов'язків і при власне виконанні цих обов'язків. Досягнення такої мети вимагає попереднє дослідження і обґрунтування гіпотези про необхідність ідентифікації різних інтерпретацій терміну «людський капітал» як такого, що має різні значення в різних умовах використання.

**Огляд сучасного стану вирішення питання.** Теорію індивідуального людського капіталу створили Теодор Шульц (Нобелівська премія по економіці 1979 року) та Гері Беккер (Нобелівська премія по економіці 1992 року). Внесок у розвиток теорії людського капіталу у США також внесли Е. Денісон, Р. Солоу, Дж. Кендрік, С. Фабрикант, І. Фишер, Р. Лукас та інші економісти, соціологи, психологи й історики. У РФ внесок у розвиток і популяризацію теорії людського капіталу внесли А. Подберезкін, В. Клаптиків, А. І. Юріїв Л. Г. Сімкіна, Р. І. Капелюшников та ін.

За Гері Беккером людський капітал нібито є «сукупністю природжених здібностей і отриманих знань, навичок і мотивацій, ефективно використання яких сприяє збільшенню доходу і інших благ» - це стверджується у роботі [23]. Наводимо таку цитату не з роботи самого Гері Беккера, щоб продемонструвати поширене тлумачення цієї складної категорії «людський капітал» у доступних джерелах. Таке визначення,

звісно, неможна визнати досить чітким і орієнтуючим (поза залежністю від того наскільки точно передано висловлювання самого Гері Беккера), оскільки задана занадто загальна родова категорія (здібності людей) і при цьому загальноекономічна видова відмінність (отримання здатності придбати блага). Але мабуть таке широке визначення віддзеркалює сучасний стан множинності інтерпретацій нової і затребуваної категорії «людський капітал». Сьогодні існує множина визначень цієї категорії, і на наш погляд це обумовлено тим, що доки ще вони всі затребувані як поняття, але не розпозначені як терміни. Не слід апіорі стверджувати, що люди по різному розуміють вживане позначення, обов'язково невірно його розуміють і дають неправильні визначення. В даному випадку, коли категорія тільки виникла, можна стверджувати, що майже усі визначення, які вона отримує, – якщо вони не є визначеннями інших термінів, звичайно, – є мабуть затребуваними, але, швидше за все, ще не дістали власних назв. Але з огляду на те, що вони йдуть у рамках одного загального нового кластера значень, то з цієї причини і позначені доки ще однаково.

Як стверджує автор того ж джерела [23] роль фахівців і працівників інтелектуальної праці в сучасній економіці і суспільстві колосально зросла, а роль і доля некваліфікованої праці, навпаки, знизилася і продовжує знижуватися з процесом формування економіки знань, в якій частка людського капіталу в національному багатстві в найбільш передових і розвинених країнах світу складає 80-90% національного багатства. Знову ж таки така думка є суперечливою, бо тенденції змінюються, а якщо подивитись на сучасні тенденції охоплення професійних функцій нейромережевими технологіями, то саме інтелектуальна, креативна та висококваліфікована праця може стати заміненою нейромережевими технологіями, у той час як професії водія та вантажника (які нібито мали автоматизувати у першу чергу) продовжують бути запитуваними на ринку праці.

Як стверджується у роботі [15] процес заміщення фізичного і природного капіталів людським капіталом в національних багатствах розвинених країн, з великою перевагою інвестицій в людський капітал над інвестиціями у фізичний капітал, – характерна риса другої половини ХХ і ХХІ століття для розвинених країн світу, а також країн світу, що швидко розвиваються, таких як Словенія, Чехія, Естонія, Китай та інші. І хоча слід цілком погодитись з цією тезою, але ж знову має додати: сучасні тенденції нового меркантилізму навпаки спрямовані на підвищення вартості природного капіталу та всі фактори виробництва, що мають забезпечення у першу чергу ресурсною базою стають обмеженням виробництва, яке отримує відносно більшу вартісну оцінку.

На сьогодні існує певна множина розбіжних визначень терміну «Людський капітал», і на наш погляд це обумовлено тим, що доки ще вони усі затребувані як поняття, але не розпозначені як терміни. Не можна сказати, що люди по різному розуміють вживане позначення, обов'язково невірно його розуміють і дають неправильні визначення. В даному випадку, коли категорія тільки виникла, можна стверджувати, що майже усі визначення які їй дають, – якщо вони не є визначеннями інших термінів, звичайно, – то вони мабуть є затребуваними, але просто, швидше за все, їм ще не надали власних назв. Але з огляду на те, що вони йдуть у рамках одного загального кластеру значень, тобто є близько пов'язаними, то з цієї причини їх і називаються доки ще однією загальною назвою «людський капітал». Можливо, в майбутньому цей кластер буде розпозначено і отримаємо декілька пов'язаних термінів, але доки цю ситуацію слід оцінювати і тлумачити інакше.

Квазіомонімія та полуомонімія (як поняття запропоновано у роботах [10, 11, 19-22]) пов'язані з використанням термінів в дуже розмитих їхніх значеннях (термінів, у яких недотримання вимоги відмови від полісемантичності пов'язано з «живим» процесом дрейфу смислів та знаків, про що йдеться у [10, 13, 9, 16]), як наприклад, терміни «потенціал», «стратегія», «ціль», «стійкість», «ризик», тощо. Але навіть квазіомоніми та полуомоніми у деяких випадках потребують розпозначення (самій ідеї розпозначення надано цю назву «розпозначення» у [12, 13]). Вирішуючі питання вибору термінів-синонімів та розобозначення термінів-омонімів запропоновано також і використання методу ПУНКТ [22] для вирішення одного з ряду завдань, що виникають перед аналітиком терміноелементів.

Процес створення теорії людського капіталу йшов від малих масштабів об'єкту дослідження до все більших, – від індивідуального людського капіталу до національного. Вже тільки це говорить про те, що під позначенням «людський капітал» можуть ховатися декілька значень. Теорію індивідуального людського капіталу створили Теодор Шульц (Нобелівська премія по економіці за 1979 рік) і Гері Беккер (Нобелівська премія по економіці 1992 роки). За Гері Беккером, людський капітал – це «сукупність природжених здібностей і отриманих знань, навичок і мотивацій, ефективно використання яких сприяє збільшенню доходу і інших благ». І про таке визначення можна сказати, що воно в якомусь сенсі суперечить тим твердженням, які торкаються зростаючої важливості цієї категорії: хіба не усю людську історію всі люди мали сукупність природжених здібностей і отриманих знань, навичок і мотивів, які використали в тому або іншому ступені ефективно? Усе господарювання базувалося завжди саме на цих здібностях. І природно, що при товарно-грошових стосунках ці природжені і придбані здібності дозволяли і дозволяють людям отримувати дохід? Чому ж тільки з другої половини ХХ століття слід говорити про ці здібності як про виключно важливі? Також існує думка, що людський капітал – це сукупність знань, умінь, навичок, що використовуються для задоволення різноманітних потреб людини і суспільства в цілому. І тут також слід зазначити, що визначення є занадто загальним, щоб визнати його достатньо чітким.

У множенні визначень, що надано в різних джерелах, можна знайти і такі визначення: «людський капітал у широкому сенсі – це інтенсивний продуктивний чинник економічного розвитку, розвитку суспільства і сім'ї, що включає освічену частину трудових ресурсів, знання, інструментарій інтелектуальної і

управлінської праці, місце існування і трудовий діяльності, що забезпечує ефективне і раціональне функціонування людського капіталу як продуктивного чиннику розвитку» [14]; «людський капітал – головний чинник формування і розвитку інноваційної економіки і економіки знань». Такі твердження або також загальні, або є вторинними до визначення, тобто самими визначеннями вони не є: якщо давати визначення автомобілю як транспортному засобу, то таке визначення міститиме тільки родову приналежність, але не видові відмінності; а якщо визначати автомобіль як складову предметів розкоші, то це і зовсім лише вторинне твердження, що є вказівкою на перехрещені множини, з якої сутність визначуваного терміну зрозуміти неможливо.

Також можна зустріти і іншу хибу визначеннях – це зведення категорії до її окремих складових, особливо до показників, які застосовують або виробляють для виміру обумовленого явища. Так відбувається з багатьма новими категоріями: ризик досі плутають з рівнем ризику, безпеку з вимірниками її чинників, стійкість з оцінками-критеріями або мірою розриву між фактичними і бажаними значеннями, і тому подібне. Те ж бачимо і відносно людського капіталу: «людський капітал (Human capital) – це міра, що представляє здатність людини приносити дохід. Людський капітал в економічній теорії розглядається як запас таких людських якостей, як знання, уміння, сила, талант, здоров'я, які формуються у весь час життя людини. Ці якості отримуються людиною не лише при народженні, але і у ході життя, шляхом навчання, фізичних і психологічних вправ, отримання досвіду і т. д.» [2]. Тобто вказана не сама здатність, про яку говорили вище, а міра цієї здатності. І хоча слід погодитися, що поява категорії також актуалізує питання розробки системи показників, яка є дієвою і застосовною до цієї категорії, але з таким ототожненням погоджуватися не слід.

Таке положення (з одного боку важливість категорії, що визнається, а з іншого боку – нечіткість і незадовільність наявних визначень) спонукає вирішити проблемну ситуацію, що склалася. В майбутньому розв'язання такої проблеми бачиться у розпозначенні наявного кластера значень, але зараз попереднім і достатнім рішенням було б складання ієрархії інтерпретацій, подібної до тієї, яку складено в [5] для категорії «ділова репутація».

Проведений огляд дефініцій показав, що ця множина визначень не лише є нетотожними елементами, але і самі ці елементи доки ще не надають досить спеціалізованих визначень, а охоплюють занадто велику кількість явищ і вимагають дослідницьких розробок як щодо уточнюючих видових відмінностей, так навіть і щодо самої родової категорії, оскільки відносити окремий вид капіталу безпосередньо до усієї безлічі здібностей людини не вважаємо виправданим. В якості одного з актуальних завдань бачиться розробка ієрархічної моделі інтерпретацій для категорії «людський капітал».

Сучасні дослідження стають дедалі комплекснішими, міждисциплінарними, що пов'язують дедалі більшу кількість об'єктів, чинників, поглядів та інтересів. Але, розв'язуючи дедалі складніші наукові проблеми, науковці, які займаються цими питаннями, змушені перейматися дедалі складнішими суперечностями, ставити завдання, дедалі більш насичені парадоксальними настановами, нерозв'язними в рамках використання наявних у даний час методичних засобів. І одним з аспектів такого явища виступає те, що такі складні предметні області породжують терміни-оксюмори, якими часто самі й називаються. Прикладами таких термінів можуть бути власні назви концепцій монополістичної конкуренції (монополія і конкуренція - антоніми), сталого розвитку (поєднано якісно незмінне і якісну зміну - це питання порушували в [16], воно, власне, і відкрило обговорення питання об'єктивності формування термінів-оксюморонів), егоїстичного альтруїзму (альтруїзм і егоїзм - антоніми), а також такі досить нові терміни економічної науки, як внутрішні екстерналії (тобто внутрішні зовнішності), норми відхилень (норма - це те, що зустрічається найчастіше і протиставлено за значенням відхиленню), стратегії примирення (стратегія - це спосіб поведінки у ворожих відносинах, а примирення має на увазі припинення такої поведінки), тощо. Вирішуючи питання, чому такі терміни-оксюмори виникають і закріплюються в сучасній термінології, було поставлено завдання дослідження змісту тих із них, якими озглавлено актуальні напрями дослідження. До таких належать і два пов'язані, на наш погляд, терміни «людський капітал» і «корпоративні фінанси», парадоксальність яких не така вже й очевидна.

Якщо парадоксальність одних термінів є доволі нарочитою і впадає в око всім користувачам цього терміна та доволі часто стає предметом обговорення, то слід також звернути увагу і на неявні терміни-оксюмори, серед яких і терміни «людський капітал» та «корпоративні фінанси». Також неочевидною є і їхня принципова пов'язаність, яку слід аргументувати і яка, на наш погляд, визначена тією самою природою, що й спричинила їхнє найменування за допомогою оксюморону.

Часто під капіталом розуміють сукупність товарів, майна, активів, що використовуються для отримання прибутку, багатства; а у вужчому сенсі - джерело доходу у вигляді засобів виробництва (фізичний капітал). Під грошовим капіталом розуміють гроші, за допомогою яких купується фізичний капітал. Людський же капітал являє собою сукупність навичок, знань і вмінь людини. Оскільки розумова праця (інтелектуальна праця) - це діяльність, пов'язана з оперуванням інформацією, її прийомом і переробкою, людський капітал можна прирівняти до слова праця, тому що навички, знання, уміння - це розумова праця, що використовується на підприємствах. Але якщо порівнювати працю і капітал як економічні категорії, що об'єднують у собі фактори виробництва, то це два фактори виробництва, які протиставляються, бо капітал - це упереджена праця, тобто щось матеріальне, фізичне, що є засобом праці, до чого можна застосувати вищезазначену працю. Праця не має такого матеріального вираження, її лише можна докласти до фізичного капіталу, впливати на нього. Однак сучасний працівник тривалий час докладає працю до вдосконалення самого себе, нехай не

упредметнюючи свою працю, але озброюючи свою здатність до праці компетентностями, знаннями і навичками, доведеними тією чи іншою мірою до автоматизму. І оскільки він набуває трудових рутин у розв'язанні суто трудових завдань і функцій (до здійснення яких уречевлена праця поки що не здатна), то тому-то, відповідно до гіпотези виникнення термінів-оксюморонів як виразників складних міждисциплінарних предметних царин, і з'являється термін «людський капітал».

Людський капітал, якщо вже це капітал, має належати до складу об'єктів управління корпоративними фінансами. Але й самі корпоративні фінанси - це теж прихований оксюморон, оскільки це не фінанси підприємства, і навіть не фінанси корпорації, а саме корпоративні за своїми ознаками (а не місцем прояву) фінанси. Останнє слід пояснити тим, що предметна приналежність об'єкту і референтна (і тим паче конотативна) якісність денотату позначаються по-різному (порівняйте: способом варварів і варварським способом, зміст мотивації і мотиваційний зміст, обов'язки адміністрації та адміністративні обов'язки, відносини функцій і функціональні відносини, і т. п.). Таким чином, орієнтація терміна «корпоративні фінанси» є суперечливою: з одного боку, це все-таки фінанси - експліцитні відносини договору про формування та витрачання фондів, тобто відносини, регульовані ринковими інститутами, - а з другого боку, це корпоративні відносини, тобто імпліцитні коаліційні відносини, що декларують загальну мету і тому регульовані ієрархічними інститутами, які домінують усередині майже будь-якого підприємства. Якщо припускати, що орієнтація терміна корпоративні фінанси правильна і сам термін сконструйований правильно, - і тоді слід відрізнити корпоративні фінанси і фінанси корпорацій, - то виходить, що позначення «корпоративні фінанси» повинно означати або внутрішньокорпоративні відносини з формування та витрачання фондів (різноманіття таких форм внутрішньоорганізаційних фінансів показано у праці [17]), або інститути, що регулюють внутрішньокорпоративну фінансову культуру, що також не позбавлене смислу (це показано у праці [7]).

Названі два терміни, - людський капітал і корпоративні фінанси, - мають певні перетинання в предметному полі, оскільки обидва вказують на невирішеність питань власності та праці, рутинної та творчої, орієнтації на ренту та орієнтації на виробництво. Увесь цей комплекс питань є актуальним зараз в економічній науці, і виникнення та зникнення таких термінів потрібно, по-перше, сприймати як об'єктивний процес, а по-друге, як комплекс нероздільно пов'язаних проблемних питань, що й зумовлює їх одночасне виникнення.

Під час «міні-експертизи» двох пов'язаних термінів доходимо висновку, що людський капітал - це термін-оксюморон (образне поєднання понять, що суперечать одне одному). Априорі недоречними такі терміни, мабуть, не слід вважати, оскільки в економіці й раніше траплялися подібні парадоксальні позначення (приміром, чисті портфелі чи громадська власність). Чи переслідували певну мету творці цих наочних катахрез, чи діяли інтуїтивно, виражаючи свою нездатність розв'язати складну комплексну суперечність, - важко відповісти однозначно, але як ефективний образний засіб оксюморон є здатним не лише привернути до себе увагу, а й перерозподілити та перефокусувати її. Результат може бути неоднозначним: спотворення смислів, створення міфів, формування ілюзорних уявлень, а й орієнтація та налаштування інтуїтивного сприйняття на ключову невирішену актуальну суперечність.

**Основна частина. Варіації імперативного змісту терміну «людський капітал» у різних контекстах його застосування.** Вище (а раніше у роботі [3]) було запропоновано розрізнити різні інтерпретації у рамках загальної категорії «людський капітал», яким також було надано умовні позначення, які орієнтують на природу цих інтерпретацій. У одному випадку пару підвидів капіталу запропоновано умовно іменувати основним людським капіталом та фінансовим людським капіталом, залежно від того чи визначено контекст як *виробничий*, чи як *відносницький*. У іншому випадку доречнішим здається виділення іншу пару підвидів капіталу, які можна було б умовно іменувати *ЛК-потенціалом* і *ЛК-власністю*, оскільки в деяких помітно різних контекстах використання категорії «людський капітал» вона зближується за значенням до різних родових категорій, то виступаючи більшою мірою представником категорії «потенціал», а то виступаючи більшою мірою категорії «власність».

Також слід було б відрізнити використання природжених та придбаних здібностей акторами в ході виконання обов'язків і зобов'язань від використання природжених і придбаних здібностей в ході координації у коопераційній мережі виконання обов'язків і зобов'язань. Вже названою дихотомією інтерпретацій людського капіталу – ЛК-власністю і ЛК-потенціалом, – зумовлені використання капіталу у рамках використання його людиною.

Якщо розглядати на прикладі дизайнера надані інтерпретації, то він використовує капітал у рамках функціональних обов'язків – і це одне значення людського капіталу, яке, якщо брати в якості бази порівняння традиційний термін «капітал», то воно ближче до терміну «основний капітал», тобто подібно до використання устаткування у рамках операційного циклу. Але в тих випадках, коли йдеться про стосунки людей, які є економічними, то мова йде або про контрактаційні або про ієрархічні стосунки, тобто вони або умовно кажучи торгуються один з одним, або координують зусилля – у даному випадку мова йде про використання людського ресурсу як ЛК-потенціалу, то тоді людський капітал починає наближатися до тих значень, які ближчі поняттю фінансовий капітал. Фінансовий капітал безпосередньо є пов'язаним з фінансами, а фінанси – це стосунки з приводу формування і витрачання фондів. Коли людина вступає в певну координацію виконання усієї сукупності обов'язків і зобов'язань, то людський капітал стає в деякій мірі подібним до фінансового капіталу. При цьому, звичайно, ніякого ототожнення людського капіталу з основним і фінансовим бути не може, – про них тут була мова лише як про аналогії для порівняння. Висновок же як раз і має полягати в тому, що у рамках

загальної категорії людський капітал пов'язано декілька підкатегорій, а загальне значення терміну «людський капітал» варіюється залежно від умов його застосування. Причому неможна говорити лише про визначення видового різноманіття категорії «людський капітал», – мова має йти саме про інтерпретації, бо у розумінні категорії зміщується тяжіння або до однієї, або до іншої родової категорії. Але якщо використано різні інтерпретації, то перехід від однієї до іншої інтерпретації може бути нечітким, а у різних ситуаціях можна очікувати, що інша інтерпретація затребує іншої поведінки від економічного актору, хоча у ситуації буде йтись про той же самий вид людського капіталу (про той же самий вид, але не про ту ж саму інтерпретацію, – ось в цьому й є складність використання новітніх нечітких термінів, які охоплюють занадто велике семантичне коло).

Проведений розгляд нечіткості визначень терміну «людський капітал» при декларативно винятковій його ролі в забезпеченні переходу до нового технологічного укладу, який представлено у роботі [4], надав змогу стверджувати, що існуюча ситуація зі вживанням терміну «людський капітал» (з одного боку важливість категорії, що визнається, а з іншого боку – нечіткість і незадовільність наявних визначень) спонукає розв'язати цю проблемну ситуацію, шляхом розпозначення наявного кластера значень терміну, але для цього слід у якості попереднього кроку скласти ієрархію інтерпретацій, подібної до тієї, яку складено у [5] для категорії «ділова репутация» (сама ділова репутация як категорія теж має відношення до семантичного кола інтерпретацій людського капіталу). Згідно з цим завданням було розроблено перший варіант такого дерева інтерпретацій, при чому було охоплено не тільки семантичні підсистеми, але й семантичну надсистему (рис. 1).

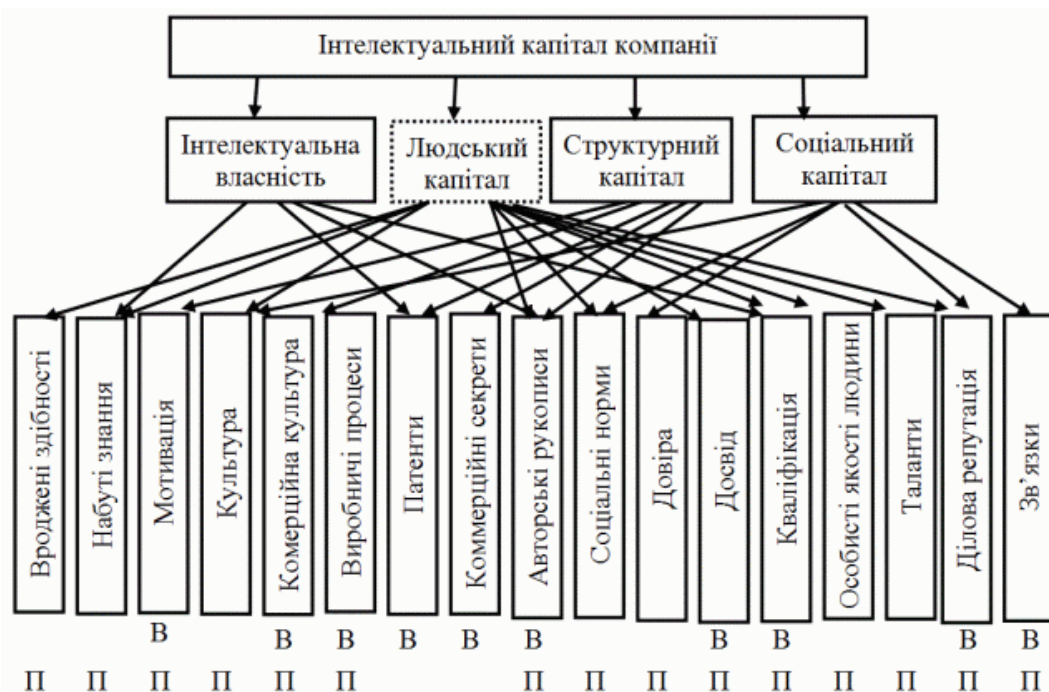


Рисунок 1 - Місце людського капіталу у системі інтерпретацій інтелектуального капіталу компанії

На базі складеної ієрархії було виконано аналіз тяжіння різних значень нижнього рівня до двох потенційних родових категорій: потенціалу та власності. Визначення такого тяжіння у певних ситуаціях позначено відповідно літерами В або П (іноді разом). Наявність обох літер говорить про те, що актор господарської діяльності має іноді «переключати» тлумачення своїх «активів людського капіталу» та використовувати інше їхнє імперативне значення, яке може спонукати до іншої поведінки. Таку зміну імперативних значень легко проілюструвати на терміні «резерв», семантичне значення якого у колі імперативів управління ефективністю наближується до значення «ресурс», спонукає зменшувати «резерв» та має скоріше негативну конотацію, але той же самий термін «резерв» має дещо зміщене семантичне значення у колі імперативів синдиніки та ризикології, наближуючись до значення «засіб», спонукаючи раціонально використовувати цей засіб та маючи скоріше позитивну конотацію. Схожі імперативні ядра діють і у семантичних колах «власності» та «потенціалу»: власність накопичують та зберігають, а потенціал використовують та виснажують. Можна також визначити, що більшість значень нижнього рівня мають більше наближення до потенціалу, ніж до власності, що не є характерним для звичайних тлумачень різних категорій, які є дериватними від терміноелементу «капітал», а тому у подальших дослідженнях особисту увагу слід приділити тому, як мають бути розподілені та як мають бути закріплені права власності за суб'єктами, за якими прийнято визнавати наявність людського капіталу. Виходячи з того, що запропоновано дві доки ще умовні пари термінів і розбиття поняття людський капітал на пару «людський потенціал» і «власність людських якостей», та на пару «основний людський капітал» і «фінансовий людський капітал», було

перевірено гіпотезу про необхідність ідентифікації умов в яких людський капітал набуває різних значень та стає імперативним джерелом різної поведінки. Цю тезу обґрунтовано вже тим, що потреба виділення показаних чотирьох варіантів інтерпретацій загальної категорії була осмислена саме у зв'язку з різними контекстами її застосування.

Вважаємо доречним у цій роботі розглянути ще одну гіпотезу представлення людського капіталу, яка пов'язана з розвитком концепції людського капіталу за умов інформаційної економіки, – тобто ще однієї інтерпретації людського капіталу: уявлення про нього як про єдиний адаптаційний ресурс у контексті опису умов становлення інформаційної економіки. При цьому сама гіпотеза про роль людського капіталу як єдиного адаптаційного ресурсу не може претендувати на роль нової пропозиції в полі сучасного обговорення економічних реалій, тому акцент пропозиції тут полягає в тому, що ця ненова, але непоширена гіпотеза буде дедалі більш актуалізованою в найближчому майбутньому, оскільки її актуалізація, на наш погляд, пов'язана зі становленням інституційної економіки, – і ось це є тією пропозицією, яку пропонується обговорити, і яка є новою гіпотезою.

У роботі [18] було запропоновано ще одну окрему складову людського капіталу: «версальний людський капітал – це той позитивний антипод людського чинника (якщо розуміти людський чинник тільки в негативному сенсі) або позитивні прояви людського чинника (якщо його поширювати на всі здібності людини діяти в незнайомих або надзвичайних умовах за нестачі інформації та/або часу на її опрацювання, а не лише властивість людини помилятися за таких умов), що є об'єктом цілеспрямованого розвитку через програми, що фінансуються підприємствами, установами або державою». Тоді єдиний адаптаційний ресурс – це розрахований і включений керівництвом підприємства до складу керованих чинників версальний людський капітал і багатогранність інтелекту та навичок управлінського (або трудового загалом) колективу, що дає змогу підприємству здійснити адекватну якісним змінам зовнішнього середовища перебудову організаційної структури підприємства (організаційну структуру у цьому разі розуміють у широкому розумінні цього терміна...)). У цій доволі великій цитаті представлено кілька смислових контрапунктів: констатовано роль єдиного адаптаційного ресурсу у забезпеченні адаптивності підприємства; показано роль людського капіталу як найпридатнішого джерела єдиного адаптаційного ресурсу; запропоновано складову людського капіталу, яку названо версальним людським капіталом (ВЛК), що представляє єдиний адаптаційний ресурс у разі, якщо все поняття людського капіталу не буде визнано таким, що відповідає поняттю єдиного адаптаційного ресурсу. Розглянемо, як змінюється зміст цих тез, якщо їх помістити в сучасне обговорення процесів становлення інформаційної економіки.

Згідно з Б. В. Корнійчуком [8] інформаційною економікою називають два поняття: по-перше, сучасну стадію розвитку цивілізації, що характеризується переважаючою роллю творчої праці та інформаційних продуктів; по-друге, економічну теорію інформаційного (або постіндустріального) суспільства. За нинішніх умов становлення інформаційної економіки (у першому значенні), за наявності постійних упроваджень нових інформаційних технологій, проникнення їх у виробничий процес, економіка має швидко адаптуватися під задані умови, – щоб це зробити, чинні господарюючі суб'єкти якраз і мають бути озброєні єдиним адаптаційним ресурсом. Те, що ним у цьому разі виступає людський капітал, видно з визначення, яке дає Т. Шульц [1, 2], згідно з яким людський капітал – це сукупність знань, умінь, навичок, які використовуються для задоволення різноманітних потреб людини і суспільства загалом. З одного боку, таке визначення видається універсальним для всіх властивостей людини розумної як розумної, але в цій універсальності й проглядається контекстна тотожність з адаптивністю. Носій же людського капіталу – сама людина, яка своєю чергою і наділяє цей ресурс такими властивостями. Крім того, саме в умовах інформаційної економіки знання та інформація стають ключовими ресурсами економічної формації, вони є базою, на якій інформаційна економіка заснована, без них її існування стає неможливим, а саме їхня єдність і формує людський капітал.

Е. В. Ванкевич [6] виокремлює такі компоненти людського капіталу як освіта та професійна підготовка, стан здоров'я та рушійні потреби, мотивація, цінності. Вищезазначені освіта і професійна підготовка мають можливість «оновитися при виході нової версії», що якраз і потрібно. Мотивація ж – свого роду стимул для «оновлень», завдяки яким буде досягнуто мети. Механізми мотивації лежать в основі всіх процесів адаптації будь-яких організацій, створюваних людиною. Тому людський капітал постійно поповнюється тими знаннями і навичками, які необхідні в заданому середовищі. Середовищем економічної діяльності в умовах інформаційної економіки буде не тільки пряма виробнича діяльність, уже адаптована під потреби суспільства, а й похідна діяльність нарощування потенціалу адаптивності господарюючих суб'єктів нового типу, – вона й буде використовувати ВЧК у ролі ЄАР.

**Проблематика ідентифікації контекстів використання різних інтерпретацій терміну «людський капітал».** Людський капітал, якщо його сприймати саме як капітал, тобто як термін-дериват від терміну «капітал», то цей термін має позначати деякий окремий вид стосунків власності, а сам людський капітал відповідно має мати власника, що капіталізує інші ресурси в цей вид капіталу. Якщо використовуватимемо визначення Г. Беккера, що людський капітал – це сукупність природжених здібностей і отриманих знань, навичок і мотивацій, ефективне використання яких сприяє збільшенню доходу і інших благ, то не стає можливим відрізнити власника людського капіталу і просто ремісника, найнятого робітника, взагалі усіх працюючих акторів, що існували і раніше; і не представляється можливим відрізнити персонал підприємств і деякого нового за змістом власника. Працівники підприємств, які працювали як персонал підприємств задовго до затребуваності цього нового поняття (але при явній затребуваності інших видів категорії «капітал»),

працювали і отримували дохід якраз використовуючи ті самі згадані природжені здібності і отримані знання, але при цьому ніякий «людський капітал» для їх позначення не був потрібним. Для появи цього терміну повинні були статися якісь своєрідні зміни. Ці зміни полягають, швидше за все, в тому, що помінялися виробничі стосунки у зв'язку з переходом до нового інформаційного суспільства, а відповідно наявні навички вже не будуть вбудовані в систему ієрархічних інститутів, що функціонують у межах підприємства, а вступатимуть у відносини, що регульовані новими інститутами, подібними тим, що діють на ринку. Тобто припускаємо, що потреба в категорії «людський капітал» визначена тим, що в структуру ієрархічних інститутів влітається деяка частина ринкових інститутів, а актори усередині підприємства у більшій кількості ситуацій діятимуть так, як діють актори на ринку. Якщо актори підприємства вступатимуть у відносини подібні до ринкових, і відповідно кожен свої здібності і знання «продавати» у рамках дії експліцитних стосунків, а не імпліцитних, – це буде в деякій мірі аналогічно дії механізму інтрапідприємства. Але з одного боку, інтрапідприємство було актуалізовано саме в той же час, коли актуалізована і категорія людського капіталу, а з іншого боку, сфера застосування стосунків, що відповідають використанню людського капіталу, ще ширше, ніж сфера застосування інтрапідприємства. Про подібне явище симбіозу ринкових і ієрархічних інститутів у рамках межі фірми сказано в [7]. Але при цьому стосунки, що відповідають використанню так званого людського капіталу, напевно проявлятимуться і на ринку праці, тобто поза ієрархії підприємства. Чи буде це означати і зворотний процес поширення ієрархічних інститутів у середовище, де звично використовують ринкові інститути, поки що не є остаточно зрозумілим.

Виникає необхідність надання декількох інтерпретацій категорії «людський капітал». З одного боку, людина набуває якісь певні здібності, і ці здібності використовує підприємство – вони є джерелами деякого креативного потенціалу підприємства, необхідного в умовах інформаційної економіки. З іншого боку, людина продає використання цих здібностей, вступаючи у відносини з іншими суб'єктами ринку, – самі ці здібності не переносять усю вартість в одному обороті, а тому аналогічні використанню устаткування, а не витраті ресурсів. Тобто поняття «людський капітал» наближається за значенням в одній зі своїх інтерпретацій до значення терміну «потенціал», а в іншій зі своїх інтерпретацій – до значення терміну «власність». Крім того, стосунки з внутрішніми і зовнішніми суб'єктами підприємства також вимагають різної інтерпретації терміну «капітал», оскільки в одному випадку людський капітал не перестає бути звичайним чинником виробництва, ресурсом, а в іншому випадку перетворюється на різновид відносницького капіталу, тобто з одного боку людський капітал наближається до змісту основного капіталу, а з іншого боку – до змісту фінансового капіталу. Такі різні зміщення сенсу припускають різні контексти використання категорії «людський капітал».

**Результати та висновки.** Проведений огляд дефініцій показав, що ця множина визначень не лише є нетотожними елементами, але і самі ці елементи доки ще не надають досить спеціалізованих визначень, а охоплюють занадто велику кількість явищ і вимагають дослідницьких розробок як щодо уточнюючих видових відмінностей, так навіть і щодо самої родової категорії, оскільки відносити окремі види капіталу безпосередньо до усієї безлічі здібностей людини не вважаємо виправданим. За такими висновками було поставлено та вирішено актуальне завдання розробки ієрархічної моделі інтерпретацій для категорії «людський капітал».

Виходячи зі всього вище сказаного, можемо констатувати, що у рамках загальної категорії «людський капітал» існують деякі його різновиди, яким зараз можемо дати лише умовні позначення. У одному випадку пару підвидів капіталу умовно іменуватимемо основним людським капіталом та фінансовим людським капіталом, залежно від того чи визначено контекст як виробничий, чи як відносницький. У іншому випадку доречнішим здається виділення іншої пари підвидів капіталу, які можна було б умовно іменувати ЛК-потенціалом і ЛК-власністю, оскільки в деяких помітно різних контекстах використання категорії «людський капітал» вона зближується за значенням до різних родових категорій, то виступаючи більшою мірою представником категорії «потенціал», а то виступаючи більшою мірою як «власність». Гіпотеза про необхідність ідентифікації умов в яких людський капітал набуває різних значень обґрунтована вже цим, оскільки показані чотири варіанти інтерпретації загальної категорії, потреба виділення яких осмислена у зв'язку з різними контекстами її застосування. Але у статті показано, що не просто вимоги до термінології потребують використовувати різні позначення, щоб розрізнити, але й показано, що змінюються навіть управлінські імперативи у залежності від того, про який «людський капітал» йде мова. Тому його слід ідентифікувати за контекстом використання поняття та у залежності від конкретного значення використовувати належним чином.

## Література

1. Shultz T. Human Capital in the International Encyclopedia of the Social Sciences. N.Y., 1968, vol. 6.
2. Shultz T. Investment in Human Capital. N.Y., [Электронный ресурс] // London, 1971, p. 26-28.
3. Бородавка Н. Г. Проблематика ідентифікації контекстів використання різних інтерпретацій терміну «людський капітал». *Майбутній науковець-2018* : мат. всеукр. наук.-практ. конф. 14 груд. 2018 р., м. Северодонецьк / укл. В. Ю. Тарасов. Северодонецьк: СХУ ім. В. Даля, 2018. С. 186-189.
4. Бородавка Н. Г. Нечіткість визначень терміну «людський капітал» при декларативно винятковій його ролі в забезпеченні переходу до нового технологічного укладу. *Цілі сталого розвитку: проблеми і можливості досягнення в Україні та світі* : матеріали всеукраїнської наук.-практ. студентів та молодих вчених, 16 листопада 2018 р., Северодонецьк: СХУ ім. В. Даля, 2018. С. 181-183.

5. Буракова Е. В., Кривуля П. В. Общая модель составления программ повышения репутации предприятия и порядок выявления детерминант для частных моделей. *Економіка. Менеджмент. Підприємництво*. Вип. 19 (II). 2008. С. 92-106.
6. Ванкевич О. В. Оцінка ефективності інвестицій у людський капітал Білорусі // Вісник БДГУ. 2009. №4. С. 43-49.
7. Коренев Э. Н., Кривуля П. В. Финансовая и административная культура предприятия как отражение контрактационных и иерархических институтов общества. *Вісник Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля*. 2008. № 4 (122). С. 100-107.
8. Корнійчук Б.В. Інформаційна економіка. Навчальний посібник / Б. В. Корнійчук, СПб.: Пітер, 2006, 400 с.
9. Корчагин Ю. А. Перспективы развития России. человеческий капитал и инновационная экономика [Электронный ресурс] Воронеж: ЦИРЭ, 2012. 244 с. URL: <http://www.lerc.ru/?part=articles&art=25&page=14> (дата звернення: 30.10.2018).
10. Кривуля П. В., Сафонова К. Я. Ієрархія рівнів комунікаційної невизначеності як чинник зниження комунікаційного потенціалу управлінської команди (на прикладі ситуацій вимірювання ризику). *Інформаційно-аналітичне забезпечення управління фінансово-економічною безпекою держави, регіону, суб'єктів господарювання в умовах COVID-19* : матеріали Х Міжнар. наук.-практ. конф. Харків: ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2021. С. 138-142.
11. Кривуля П. В., Сафонова К. Я. Рефлексивне відбиття категорії «ризик» у ієрархічній моделі як приклад концептуалізації оцінювання комунікаційного ризику та комунікаційного потенціалу управлінської команди. *Наукові Вісті Далієвського університету*. 2023. № 24. URL: <http://nvdu.snu.edu.ua/wp-content/uploads/2023/06/2023-24-17.pdf> – DOI: <https://doi.org/10.33216/2222-3428-2023-24-15>
12. Кривуля П. В. Экономическая безопасность субъектов хозяйственной деятельности – предмет науки синдиники организаций и производной деятельности по предотвращению ущерба. *Вісник Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля*. 2013. № 10 (199). Ч. 1. С. 99-109.
13. Кривуля П. В. Предложение и проверка концепта тропов систем показателей: ситуативность СП-тропов и качественная оценка их видов. *Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля*. 2013. № 4(2). С. 81-91.
14. Лопатников Л. И. Экономико-математический словарь: Словарь соврем. экон. науки /Л. И. Лопатников; Под ред. Г. Б. Клейнера; 5-е изд. Дело, 2003. 519 с.
15. Мельянец В. Счастье от ума [Электронный ресурс] // Известия. — 2000. — С. 201. URL: <http://www.lerc.ru/?part=articles&art=25&page=14> (дата обращения: 30.10.2018).
16. Омельченко А. М. Показово парадоксальне термінування складних предметів досліджень на прикладі «сталого розвитку» та «ефекту диверсифікації». *Цілі сталого розвитку: проблеми та можливості досягнення в Україні та світі* : матеріали всеукраїнської науково-практичної конф. студентів та молодих вчених, Северодонецьк: [Східноукраїнський нац. ун-т ім. В. Даля], 2018. С. 231-233.
17. Організаційні форми внутрішньогосподарських фінансів: монографія / В. М. Гончаров, О. О. Кузнєцов, П. В. Кривуля, Л. В. Кривуля. Луганськ: Віртуальна реальність, 2013. 270 с.
18. Рибнікова Н. О., Кривуля П. В. Про ідентифікацію задіяння у забезпеченні економічної безпеки підприємства ресурсів як виразників єдиного адаптаційного ресурсу. *Світова економіка XXI століття: цикли і кризи*. Бюлетень II віртуальної сесії Міжнар. Нобелівського економічного форуму. Дніпропетровськ: ДУЕП ім. А. Нобеля, 2011. С. 333–338.
19. Сафонова К. Я., Кривуля П. В. Розрахунок кореляції профілів належної конотації та фоносематики як показника фонетичної якості економічного терміну-омоніму (на прикладі терміну «команда»). *Актуальні проблеми та перспективи розвитку обліку, аналізу та контролю в соціально-орієнтованій системі управління підприємством* : матеріали IV Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф. Ч. 2. Полтава: ПДАУ, 2021. С. 542-544.
20. Сафонова К. Я., Кривуля П. В. Використання лінгвістичної змінної фонетичної якості термінів для подолання синонімії та омонімії у економічній термінології. *Технологія-2021* : матеріали XXIV міжнар. наук.-техн. конф. Северодонецьк: [Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля], 2021. С. 233-235.
21. Сафонова К. Я., Кривуля П. В. Обґрунтування пропозиції та завдання верифікації гіпотези профілю належної конотації термінів та терміноелементів. *Південноукраїнські наукові студії* : матеріали всеукр. наук.-практ. конф. Одеса: ПНПУ ім. К. Д. Ушинського, 2020. С. 47-49.
22. Сафонова К. Я., Кривуля П. В. Пропозиція методу «ПУНКТ» і верифікація експертизи фонетичної якості термінів з використанням профілю належної конотації на прикладах з економічної термінології. *Вісник Східноукр. нац. ун-ту ім. В. Даля*. 2020. № 2 (258). С. 68-81.
23. Ходжаниязов Э. С. Роль человеческого капитала в экономическом росте развивающихся стран. *Молодой ученый*. 2016. №12.4. С. 62-64.

## References

1. Shultz T. Human Capital in the International Encyclopedia of the Social Sciences. N.Y., 1968, vol. 6.
2. Shultz T. Investment in Human Capital. N.Y., [Электронный ресурс] // London, 1971, p. 26-28.
3. Borodavka N. H. Problematyka identyfikatsiyi kontekstiv vykorystannya riznykh interpretatsiy terminu «lyuds'kyu kapital». *Maybutniy naukovets'-2018* : mat. vseukr. nauk.-prakt. konf. 14 hrud. 2018 r., m. Syevyerodonets'k / ukl. V. YU. Tarasov. Syevyerodonets'k: SNU im. V. Dalya, 2018. P. 186-189.
4. Borodavka N. H. Nechitkist' vyznachen' terminu «lyuds'kyu kapital» pry deklaratyvno vynyatkoviy yoho roli v zabezpechenni perekhodu do novoho tekhnolohichnoho ukladu. *Tsili staloho rozvytku: problemy i mozhlyvosti dosyahnennya v Ukraini ta sviti* : materialy vseukrayins'koyi nauk.-prakt. konf. studentiv ta molodykh vchenykh, 16 lystopada 2018 r., Syevyerodonets'k: SNU im. V. Dalya, 2018. P. 181-183.
5. Burakova E. V., Krivulia P. V. Obshchaya model' sostavleniya prohramm povysheniya reputatsyy predpriyatiya u poryadok vyyavleniya deternynant dlya chastnykh modeley. *Ekonomika. Menedzhment. Pidpryyemnystvo*. Vyp. 19 (II). 2008. P. 92-106.
6. Vankevych O.V. Otsinka efektyvnosti investytsiy u lyuds'kyu kapital Bilorusi // *Visnyk BDEU*. 2009. №4. P. 43-49.
7. Korenev É. N., Krivulia P. V. The financial and administrative culture of the enterprise as a reflection of the contractual and hierarchical institutions of society. *Visnik of the Volodymyr Dahl East Ukrainian national university*. 2008. № 4 (122). P. 100-107.
8. Korniychuk B.V. Informatsiyana ekonomika. Navchal'nyy posibnyk / B. V. Korniychuk, SPb.: Piter, 2006, 400 p.
9. Korchahyn YU. A. Perspektivy razvytiya Rossyy. chelovecheskyy kapytal y ynnovatsyonnaya ékonomyka [Élektronnyy resurs] Voronezh: TSYRÉ, 2012. 244 s. URL: <http://www.lerc.ru/?part=articles&art=25&page=14> .

10. Krivulia, P. V., Safonova, K. Ya. Hierarchy of levels of communication uncertainty as a factor in reducing the communication capability of the management team (on the example of risk measurement situations). *Informational and analytical support for managing the financial and economic security of the state, region, and economic entities in the conditions of COVID-19: Papers of conference*. Kharkiv: XNUMX named after O. M. Beketova, 2021. P. 138-142.
11. Krivulia, P. V., Safonova, K. Ya. Hierarchical reflection of the category 'risk' as an conceptualization example of the communication risk representation in the management communication capability assessment. *Naukovi Visti Daliv's'koho universytetu*. 2023. № 24. URL: <http://nvdu.snu.edu.ua/wp-content/uploads/2023/06/2023-24-17.pdf> – DOI: <https://doi.org/10.33216/2222-3428-2023-24-15>
12. Krivulia, P. V. Business activities economic security as a subject of organization cindynics and as economic damage prevention activities. *Visnik of the Volodymyr Dahl East Ukrainian national university*. 2013. № 10 (199). Part 1. P. 99-109.
13. Krivulia, P. V. Offer and verification of the concept of performance metrics tropes: situational PM-tropes and qualitative assessment of their species. *Visnik of the Volodymyr Dahl East Ukrainian national university*. 2013. № 4 (193). Part 2. P. 81-91.
14. Lopatnykov L. Y. *Ékonomyyko-matematycheskyy slovar': Slovar' sovrem. ékon. nauky /L. Y. Lopatnykov; Pod red. H. B. Kleynera; 5-e yzd. Delo, 2003. 519 s. 15. Mel'yantsev V. Schast'e ot uma [Élektronnyy resurs] // Yzvestyya. — 2000. — S. 201. URL: // <http://www.lerc.ru/?part=articles&art=25&page=14> .*
16. Omel'chenko A. M. Pokazovo paradoksal'ne terminuvannya skladnykh predmetiv doslidzhen' na prykladi «staloho rozvytku» ta «efektu dyversyfikatsiyi». *Tsili staloho rozvytku: problemy ta mozhyvosti dosyahnennya v Ukraini ta sviti : materialy vseukrayins'koyi naukovo-praktychnoyi konf. studentiv ta molodykh vchenykh, Syevyerodonets'k: [Skhidnoukrayins'kyy nats. un-t im. V. Dalya]*, 2018. P. 231-233.
17. Organizational forms of internal firms finance: monograph / V. M. Honcharov, O. O. Kuznetsov, P. V. Krivulia, L. V. Krivulia. Luhansk: Virtual Reality, 2013. 270 p.
18. Rybnikova N. O., Kryvulya P. V. Pro identyfikatsiyu zadnyanykh u zabezpechenni ekonomichnoyi bezpeky pidpryyemstva resursiv yak vyraznykiv yedynoho adaptatsiynoho resursu. *Svitova ekonomika KHKHI stolittya: tsykly i kryzy*. Byuleten' II virtual'noyi sesiyi Mizhnar. Nobeliv's'koho ekonomichnoho forumu. Dnipropetrovs'k: DUEP im. A. Nobelya, 2011. P. 333–338.
19. Safonova, K. Ya., Krivulia, P. V. Rozrakhunok korelyatsiyi profiliv nalezhnoyi konotatsiyi ta fonosematyky yak pokaznyka fonetychnoyi yakosti ekonomichnoho terminu-omonimu (na prykladi terminu «komanda»). Aktual'ni problemy ta perspektyvy rozvytku obliku, analizu ta kontrolyu v sotsial'no-orientovaniy systemi upravlinnya pidpryyemstvom : materialy IV Vseukr. nauk.-prakt. internet-konf. CH. 2. Poltava: PDAU, 2021. P. 542-544.
20. Safonova, K. Ya., Krivulia, P. V. Vykorystannya linhvistychnoyi zminnoyi fonetychnoyi yakosti terminiv dlya podolannya synonymiyi ta omonimiyi u ekonomichniy terminolohiyi. *Tekhnolohiya-2021 : materialy KHKHIV mizhnar. nauk.-tekhn. konf. Syevyerodonets'k: [Skhidnoukr. nats. un-t im. V. Dalya]*, 2021. P. 233-235.
21. Safonova, K. Ya., Krivulia, P. V. Obruntuvannya propozytsiyi ta zavdannya veryfikatsiyi hipotezy profilu nalezhnoyi konotatsiyi terminiv ta terminoelementiv. *Pivdennoukrayins'ki naukovy studiyi : materialy vseukr. nauk.-prakt. konf. Odesa: PNPU im. K. D. Ushyn's'koho*, 2020. P. 47-49.
22. Safonova, K. Ya., Krivulia, P. V. Proposal of the method PICTEL and verification expertise of phonetically quality of terms using a proper inducing connotation term level profile on examples of economic terminology. *Visnik of the Volodymyr Dahl East Ukrainian National University*. 2020. No. 2 (258). P. 68-81. DOI: 10.33216/1998-7927-2020-258-2-68-81.
23. Khodzhanyazov É. S. Rol' chelovecheskoho kapytala v ékonomycheskom roste razvyvayushchykhsya stran. *Molodoy uchenyy*. 2016. №12.4. P. 62-64.

*The authors demonstrated that within the general category of "human capital" there are some of its varieties, which may have their own terminological designations. In the case of one conceptual disagreement, a pair of subtypes of human capital is proposed to be conventionally called production human capital and financial human capital, depending on how the context of use is defined: as production or as relational. In another case of conceptual disagreement, it seems more appropriate to distinguish another pair of subtypes of human capital, which could be conventionally called HC-capacity and HC-property, since in some noticeably different contexts of use of the category "human capital" it converges in meaning to different generic categories: then acting to a greater extent as a representative of the "capacity" category, then acting to a greater extent as a "property". The hypothesis about the need to identify the conditions in which human capital acquires different meanings is substantiated by these two pairs, since four variants of interpretations of the general category are shown, the need to distinguish them is understood in connection with different contexts of its application, that is, it has a pragmatic basis. Such different meanings suggest different contexts of using the category "human capital", so different imperatives of managerial activity begin to predominate. It should also be noted that the designations should be different for ease of use of the terminology.*

**Key words:** *capacity, context, human capital, imperative, property.*

**Бородавка Н. Г.** , фахівець з арбітражу трафіку (м. Рівне), e-mail: [nborodavko219@gmail.com](mailto:nborodavko219@gmail.com)

**Кривуля П. В.**, к.е.н, доцент, доцент кафедри економіки і підприємництва, Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля , e-mail: [krivulia@snu.edu.ua](mailto:krivulia@snu.edu.ua)