

3. Данюк В. М. Нормування праці [Текст]: зб. завдань і вправ: Навч. посіб. / В. М. Данюк, Г. О. Райковська. — К.: КНЕУ, 2006. — 268 с.
4. Електронний ресурс: <http://en.wikipedia.org/wiki/>.
5. Електронний ресурс: <http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1078.24571.0>
6. Електронний ресурс: http://www.businessstudio.ru/procedures/business/bp_descr_practice/
7. Електронний ресурс: <http://office.microsoft.com/en-us/>
8. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навч.-метод. Посібник / За заг. ред. проф. Качана Є. П. — Тернопіль: ТДЕУ, 2006. — 373 с.
9. Р.А. Фатхутдинов. Управление конкурентоспособностью организации: 2-е изд., испр. и доп. — М.: Эксмо, 2005. — 544 с.

Статтю подано до редакції 30.05.2012 р.

УДК 331.522.4.003.5

Л. С. Шевченко, д-р екон. наук, професор,
завідувачка кафедри економічної теорії,
Національний університет «Юридична академія України
імені Ярослава Мудрого»

ВЛАСНІСТЬ НА РОБОЧУ СИЛУ: СУЧАСНИЙ ПОГЛЯД НА ПРОБЛЕМУ

АНОТАЦІЯ. Здійснено теоретико-інституціональний аналіз власності на робочу силу. Охарактеризовано «пучок правомочностей», специфікацію та механізм передавання прав власності на робочу силу. Особливу увагу приділено ролі держави в захисті прав власності на робочу силу.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: власність на робочу силу; «пучок правомочностей»; специфікація прав власності; найом праці.

АННОТАЦИЯ. Осуществлен теоретико-институциональный анализ собственности на рабочую силу. Охарактеризованы «пучок правомочностей», спецификация и механизм передачи прав собственности на рабочую силу. Особое внимание уделено роли государства в защите прав собственности на рабочую силу.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: собственность на рабочую силу, «пучок правомочностей», спецификация прав собственности, найм труда.

ANNOTATION. The theoretical and institutional analysis of the ownership of manpower is fulfilled. The «bundles of rights», specification and transfer mechanism of the ownership rights of the manpower are characterized. The special attention is given to the state as the defender of ownership rights of the manpower.

KEY WORDS: ownership of manpower, «bundles of rights», specification of the property rights, hiring of labor.

Постановка проблеми. У науковому середовищі точиться дискусія щодо змін, які відбуваються в соціально-трудових відносинах в умовах переходу до постіндустріальної економіки. Одні дослідники стверджують, що найманий працівник як власник новітніх знань і носій інтелекту починає ефективно взаємодіяти з власником капіталу. Інші науковці, навпаки, наполягають на посиленні протистояння праці й капіталу. В. Мандибура наводить докази того, що навіть у найбільш розвинених країнах Заходу власники капіталу спроможні диктувати найманій праці свої умови [1, с. 28—29]. Г. Волинський акцентує увагу на відсутності передумов для формування цивілізованих відносин між працею і капіталом в Україні — в системі «периферійного капіталізму з явним кримінальним ухилом» [2, с. 167, 168]. Динаміка ж вітчизняних ринків праці свідчить про асиметрію соціально-трудових відносин, неспроможність влади, бізнесу і профспілок забезпечити гідні умови праці та гідну заробітну плату, численні порушення прав власності працівників на їхню робочу силу.

Аналіз останніх джерел чи публікацій. Дослідження власності на робочу силу має певну історію. У СРСР сутність особистої власності на робочу силу, а звідси — товарність робочої сили при соціалізмі обстоював відомий учений-економіст В. П. Корнієнко. У 1960-х роках під впливом партійної ідеологічної машини така позиція була майже одностайно засуджена економістами. Використання понять «власність на робочу силу» і «вартість робочої сили» вважалося правомірним тільки для товарно-капіталістичного способу виробництва. Проте вже в 1980-х роках теорія власності на робочу силу була не тільки повністю «реабілітована», а й затребувана суспільством. Проблеми власності на робочу силу у своїх працях порушували Н. Горелов, А. Єрьомін, Я. Кронрод, М. Кукушкін, В. Мінеєв, А. Пашков, В. Радаєв, В. Шкредов та ін.

У наш час інтерес до власності на робочу силу виявляють не тільки економісти, а й юристи. Останні заперечують сам факт власності працівника на свої здібності. Свій висновок вони базують на тому, що робоча сила як економічний термін, по-перше, означає здатність людини до праці, тобто лише її трудові можливості; по-друге, належить до категорії нематеріальних благ, які можуть виступати об'єктами правового захисту, але не майнового обороту або власності; по-третє, як і будь-яке інше нематеріальне благо, що належить людині від народження або за законом, не-

відчужувана і не передається в будь-який інший спосіб через свою природу.

Однак, з економічної точки зору, закріпити за особистістю властивості громадянина того чи іншого суспільства завжди означало визнання працівника правомочним суб'єктом відносин із приводу своєї здатності до праці. Визнання ж працівника юридично вільним практично значило існування відносин індивідуальної (особистої) власності працівника на свою робочу силу [3]. Г. Сапов зазначає: «Всі суспільні науки, включаючи і правознавство, з причин історичного характеру проникнуті скептицизмом щодо універсальності принципу власності. А тим часом атаки на власність завжди виявляються атаками на принцип свободи. Не випадково поняття власності активно розроблялося в політичній філософії. У рамках доктрини природного права було створено концепцію свободи, в основу якої покладено *принцип власності людини на саму себе* (Р. Овертон, Дж. Мільтон, Дж. Локк, Т. Пейн, Т. Джефферсон, Б. Пірсон, Г. Спенсер та ін.). Згідно з цим принципом кожна людина — врешті-решт, єдина інстанція, правомочна приймати рішення, які визначають її долю. Власність як поширення волі людини на об'єкти матеріального світу є похідною від самоналежності (свободи)» [4]. Близькою є й позиція О. Г. Головної, яка вважає, що інтелектуальна власність і власність на робочу силу фізіологічно притаманні особистості від народження, виявляють себе як людський капітал та первісно не залежать від форми організації суспільства [5].

Таким чином, стосовно власності на здібності людини існує дилема. З одного боку, здібності людини — це невідчужуваний об'єкт власності, який належить тому, кому вони притаманні фізіологічно, за природним правом. З другого боку, здібності людини повинні використовуватися у виробничому процесі. Але в сучасному суспільстві ні людина, ні будь-які властивості, які їй належать і окремо від неї не існують, не можуть бути об'єктом власності когось іншого. Дилема розв'язується, якщо взяти до уваги існування такої категорії об'єктів власності, як *«право»*.

Е. де Сото, пояснюючи зв'язок власності і права власності, пише: «Власність — це не сам будинок, а економічна концепція стосовно будинку, втілена в юридичних документах. Отже, правова форма, що встановлює право власності, є дещо віддільне від самого активу. Вона відбиває нематеріальні якості будинку, потенційно здатні виробити цінність. Це не фізичні властивості самого будинку, а його соціально й економічно значущі властивості, які за ним закріплені». На відміну від самих об'єктів влас-

ності, права власності на них легко комбінувати, ділити, мобілізувати, використовувати для стимулювання економічних операцій. Правильно організована система приватної власності відкриває перед власниками виняткові можливості для розщеплення, поєднання та комбінування активів [6]. Інакше кажучи, право є нематеріальним об'єктом власності, який залежно від об'єктів власності, до яких він застосовується, може бути і відчужуваним, і невідчужуваним.

Особливо плідно цю ідею розвиває сучасна інституціональна теорія, насамперед економічна теорія прав власності. Проте вона відносить поняття «право власності» до речових прав. **Мета нашої статті** — запропонувати теоретико-інституціональний аналіз прав власності на робочу силу.

Виклад основного матеріалу. З позицій економічної теорії власність на робочу силу є суспільною формою її цінності як специфічного рідкого блага; це історично визначений, періодично повторюваний суспільний спосіб привласнення здібностей людини до праці, який здійснюється в рамках відповідних інститутів. При цьому якщо у *формуванні* робочої сили (освіта і професійна підготовка, стимулювання зайнятості, програми соціального захисту) можуть брати безпосередню участь суспільство, держава, підприємці, домогосподарства та індивіди, то *реальне привласнення* робочої сили здійснюється лише особою. «В основі реального привласнення лежить внутрішня праця особи по формуванню своїх здібностей до праці; ця праця є природною субстанцією власності особи на робочу силу» [7].

З інституціонального погляду права власності на робочу силу — це такі способи привласнення робочої сили, які є винятковою прерогативою самої людини, дозволені суспільством і захищені від посягань на їх реалізацію з боку інших людей. «Пучок правомочностей» щодо робочої сили утворюють:

— право виняткового контролю над шляхами формування і застосування активу «робоча сила». Працівник може самостійно визначати напрям розвитку своїх здібностей (обирати основну професію, підвищувати кваліфікацію, розширювати знання тощо), сферу і характер їх використання (галузь економіки, конкретного роботодавця чи індивідуальну працю), форми і способи відновлення фізичних і духовних сил, затрачених у процесі праці;

— право на самостійне користування робочою силою під час виконання трудової функції;

— право на дохід від використання активу «робоча сила», а також на укладення з іншими індивідами контрактів про умови

одержання доходу у вигляді зарплати, премій, гонорарів, бонусів тощо;

— право на передавання певних повноважень щодо активу «робоча сила» іншій стороні, розщеплюючи, розподіляючи або комбінуючи «пучок правомочностей» на робочу силу таким чином, щоб діяльність, яку вони уможливають, давала найвищий за ринковими мірками дохід;

— право на захист власності на робочу силу — запобігання соціальним ризикам, додержання соціальних стандартів і соціальних гарантій праці.

Таке розщеплення правомочностей є надзвичайно ефективним. У ринковій економіці власник робочої сили, залишаючись власником, може тимчасово відчужувати і право користування робочою силою, і право на управління працею, і право на доходи. А сама робоча сила постає не тільки як сукупність здібностей людини до праці, але й як певний набір можливостей і обмежень. Головне, щоб за кожною правомочністю стояв чітко визначений суб'єкт, а також існував зрозумілий механізм наділення правами та їх передавання, тобто право власності на робочу силу було «специфікованим». Це дає можливість укладати ефективні контракти на ринку праці, здійснювати будь-які трансакції між індивідами з приводу прав власності на робочу силу. Якщо права власності працівника на робочу силу неспецифіковано або винятковість прав порушується (право власності «розмивається»), результат праці чи будь-яка його частина можуть дістатися іншому суб'єкту (роботодавцю).

Так, на ринку праці під час наймання працівник, не втрачаючи права власності на свою робочу силу, передає роботодавцю *право користування* конкретними професійними здібностями протягом певного часу відповідно до чинного трудового законодавства країни. Причому, на відміну від інших ресурсних ринків (насамперед, капіталу й землі), де відбувається обмін і самими благами, і правами власності на ці блага, на ринку праці йдеться лише про трансфери прав користування робочою силою. Тобто ринок праці фактично стає ринком прав користування робочою силою.

Важливо, що найманий працівник і роботодавець як учасники такої ринкової трансакції мають однаковий правовий статус і самостійно приймають рішення щодо участі в обміні. Останній здійснюється за взаємною, добровільною згодою сторін, ураховує економічні інтереси і вигоди кожного учасника обміну. Працівник пропонує роботодавцю право користуватися своєю робочою силою. Роботодавець надає працівникові право користуватися

необхідними засобами виробництва, створює належні умови праці, несе витрати на підготовку та підвищення кваліфікації, медичне обслуговування працівників, соціальне страхування тощо, виплачує заробітну плату. Кожний із суб'єктів оцінює вигідність такої угоди, виходячи зі своїх власних уявлень про її корисність для себе і враховуючи кон'юнктуру ринку праці. Якщо обидві сторони обміну мають можливість підвищити свій добробут та задовольнити власні економічні інтереси, обмін стає взаємовигідним.

Здобуття роботодавцем права користування робочою силою та подальші інвестиції в розвиток персоналу дають роботодавцю також *право контролю за трудовими послугами* найманого працівника. Їх роботодавець сприймає як набір певних людських здібностей і властивостей, що задовольняють його потреби, є корисними для нього в процесі виробничої діяльності. Одержання трудових послуг від робочої сили — мета роботодавця. На практиці право контролю за трудовими послугами найманого персоналу роботодавець делегує менеджерам, їм же належить і право приймати рішення. Решта має підкоритися командам начальника. Правове положення сторін та їх поведінка є асиметричними.

На особливу увагу заслуговує реалізація працівником його *права на дохід* від використання активу «робоча сила». Його структура визначається рухом і особливостями використанням прав на робочу силу. Якщо на ринку праці відбуваються трансферти прав власності на робочу силу, то у сфері виробництва працівник, застосовуючи свою робочу силу, надає трудові послуги та створює певний продукт. У результаті трудова винагорода працівника набуває кількох економічних форм — трудової ренти, інвестиційного доходу, заробітної плати в широкому її розумінні, нематеріальних доходів і платежів, запланованих на майбутнє.

Трудова рента — це плата за надане роботодавцю право користування його робочою силою та трудовими послугами. Зараз такого елемента в структурі трудової винагороди найманого працівника немає, як немає й розуміння його необхідності. Тим часом «право користування» як специфікація власності на робочу силу не може не оплачуватися. Надаючи таке право конкретному роботодавцю, працівник відмовляється від альтернативного застосування своїх трудових здібностей на підприємствах інших роботодавців і альтернативних джерел доходів. Працівник повинен повністю використовувати це право і в умовах простою підприємства не з його вини, під час вирішення питання про довготривалі заборгованості із заробітної плати. До речі, проблема

низького рівня заробітків — це також наслідок нерозуміння права власності на робочу силу, невміння оцінити право користування нею.

У трудовій ренті власність на робочу силу реалізує себе як юридичний капітал. Останній, на думку Р. Барра, — це «сума прав розпоряджатися певними цінностями, причому ці права дають їх володарям дохід без вкладення відповідної праці. Права, які становлять юридичний капітал, можуть бути або правами власності, що належать певній особі чи комерційному товариству і приносять дохід, або кредитними правами, що впливають із надання позики і приносять прибуток у вигляді процентів» [8, с. 325].

Інвестиційний дохід утворюється, якщо працівником (або попереднім роботодавцем) були зроблені витрати на здобуття освіти й формування професійних та ділових якостей. Тобто мало місце довгострокове індивідуальне інвестування, альтернативне іншим формам вкладення грошей. За певних умов, особливо через обмеженість висококваліфікованої робочої сили, такі витрати створюють додатковий дохід (додаткові вигоди) власнику робочої сили, перетворюючись на «людський капітал». Наймаючись до роботодавця, індивід вирішує, які саме елементи «людського капіталу» і яка частина кожного елемента увійдуть до складу робочої сили. «Інвестиційним елементом» трудової винагороди працівника, скажімо, можна вважати добавки за наявність наукового ступеня кандидата чи доктора наук, академічних і почесних звань тощо.

Заробітна плата є основною частиною трудової винагороди, яка має матеріальну (грошову або натуральну) форму, основну й додаткову складові й тому є більш або менш постійною. У структурі заробітної плати ми виділяємо оплату за результатами праці й соціальні виплати, не пов'язані з результатами праці, але такі, що сприяють ефективній праці (медичне обслуговування, медичне страхування, оплата навчання за рахунок фірми тощо). Розмір заробітної плати встановлюється на внутрішньофірмовому ринку праці завдяки домовленостям між найманим працівником і роботодавцем, але з урахуванням ринкової ціни праці.

Нематеріальні доходи означають приріст ступеня задоволення людських потреб найвищого порядку — у творчості, самореалізації тощо. До нематеріальних доходів найманих працівників належать: поліпшення умов праці; можливість самостійного виконання завдань або використання гнучкого графіка; одержані під час роботи на підприємстві знання, досвід, ділові зв'язки, визнання ре-

зультатів праці серед фахівців, які дають можливість більш впевнено просуватися кар'єрними східцями, здійснювати вигідні трансферти на ринку праці, започатковувати власну справу.

Під платежами, запланованими на майбутнє, розуміються внески роботодавця до пенсійних фондів, а також внески на соціальне страхування. З виділених роботодавцем на такі цілі коштів працівники в майбутньому будуть одержувати пенсії [9, с. 43].

Останнім часом актуалізувалася проблема *права працівника на захист власності на робочу силу*. Опоненти приватної форми власності на робочу силу зауважують: якщо людські здібності знаходяться в приватній власності, то їх розвиток і примноження теж є приватною справою кожного окремого власника. Одноосібний власник робочої сили повинен так само одноосібно приймати рішення щодо того, як її продати, захистити, відтворити, розвинути і т. п. У результаті наймані працівники залишаються один на один з роботодавцями та їх об'єднаннями, які можуть суттєво впливати не тільки на формування соціальної політики держави, а й на органи законодавчої і виконавчої влади. Так, обговорення проекту Трудового Кодексу України виявило численні норми, які обмежують права власності працівників на робочу силу. У разі прийняття Кодексу роботодавці набувають можливостей: запроваджувати замість колективного договору нормативні акти роботодавця (ст. 13 проекту); звільняти працівника без згоди профспілки (ст. 122); встановлювати 12-годинний робочий день та 48-годинний робочий тиждень без згоди профспілки (ст. 143); розривати трудовий договір з працівником без вихідної допомоги і в будь-який строк (ст. 306); фіктивно розукрупнити підприємства на окремі юридичні особи, на яких допускається звільнення (ст. 100) та зменшення заробітної плати (ст. 218) з попередженням працівників тільки за один місяць; збільшувати випробувальний термін з 3 до 6 місяців без згоди профспілки (ст. 48).

За таких умов зростає роль трудового контракту як інституту, завдяки якому право користування робочою силою передається роботодавцю. Укладаючи контракт, працівник і роботодавець узгоджують умови користування робочою силою та оплату праці, а також інші завдання, що можуть бути реалізованими в майбутньому. Проте і держава не може стояти осторонь регулювання соціально-трудоких відносин. Вона має виконувати функцію соціального захисту найманих працівників: визначати права учасників ринку праці, підтримувати розвиток соціально-трудокого партнерства та колективні переговори найманих працівників і роботодавців.

Проблема специфікації прав власності на робочу силу не втрачає своєї актуальності і в постіндустріальному суспільстві, основою якого стає виробництво послуг та інформації, а ключовим ресурсом — інформація і знання. Останні можуть вироблятися і нагромаджуватися безмежно і залишатися доступними одночасно будь-якій кількості людей. Під робочою силою тепер розуміються переважно творчі здібності людини до праці, тобто вміння людини використовувати для свого розвитку суспільні інформаційні блага, так і її можливості самій створювати інформаційні продукти. Інакше кажучи, робоча сила людини в постіндустріальному суспільстві — це її здатність споживати і виробляти одночасно. До цього такі здібності не тільки не збігалися, а й належали різним суспільним класам: виробляли — нижчі класи, а споживали — вищі класи суспільства.

Відповідної специфіки набувають процеси формування та реалізації власності на робочу силу. З одного боку, далеко не всі члени суспільства можуть однаковою мірою ефективно користуватися тими знаннями, доступ до яких мають, а отже, і сформувати розвинену робочу силу. З другого боку, власники знань і творчих здібностей як виробники інформаційних продуктів обмінюють їх на необхідні їм матеріальні блага. Якщо держава має на меті подальший розвиток суспільства, вона намагатиметься організувати обмін правами власності на робочу силу і розподіляти матеріальні блага так, щоб індивід з більшими творчими здібностями отримував і більший обсяг благ (доходів), ніж решта людей. Визнанням його здібностей та створюваного ним інформаційного продукту при цьому стають заслуги, а принцип розподілу благ тоді звучить як «кожній людині — по її заслугах». Такі процеси вже зараз йдуть у розвинених країнах світу: знижується частка пролетаріату і зростає частка висококваліфікованих працівників, особливо зайнятих у наукомістких галузях економіки; зменшуються доходи низькокваліфікованого персоналу і зростає рівень життя людей з високим рівнем освіти, носіїв унікальних здібностей.

Однак дане суспільство не є безконфліктним. За певних умов воно породжує соціальне протистояння між тими носіями знань, які контролюють суспільне виробництво, і людьми, фактично виключеними з виробництва знань. Крім того, для тих верст населення, які досягли високого рівня добробуту, дедалі більш значущими стають постматеріальні мотиви діяльності, намагання реалізувати себе в інноваційній праці. Тим часом як малозабезпечені та середні верстви населення прагнуть у першу чергу до під-

вищення свого матеріального добробуту. Соціальна нерівність долається лише в довгостроковій перспективі через виховання та одержання освіти найменш розвиненими членами суспільства. Її ж поглиблення може призвести до повномасштабного класового конфлікту, який не прогнозувався «класичною» теорією постіндустріального суспільства. Виникає потреба в нових формах захисту прав власності на робочу силу.

Висновки. З'ясування сутності прав власності людини на робочу силу дає змогу по-новому охарактеризувати форми її економічної реалізації та правового захисту, специфіку методів погодження та регулювання інтересів найманих працівників і роботодавців. Подальші наукові дослідження в такому ракурсі дадуть можливість сформулювати інституціональний напрям економічної теорії праці.

Література

1. Мандибур, В. «Людський капітал»: об'єктивна економічна реальність чи ідеологема? [Текст] / В. Мандибур // Україна: аспекти праці. — 2009. — № 2. — С. 26—33.
2. Волинський, Г. Проблеми ринкової трансформації [Текст] / Г. Волинський. — Х.: Фактор, 2007. — 232 с.
3. Феоктистов, А. Г. Собственность [Электронный ресурс] / А. Г. Феоктистов. — Режим доступа: <http://www.russika.ru/sa.php?s=20>.
4. Сапов, Г. Собственность: условие человеческой деятельности и юридическая категория [Электронный ресурс] / Г. Сапов // Отечественные записки. — 2004. — № 6. — Режим доступа: <http://www.strana-oz.ru/?numid=21&article=970>.
5. Головніна, О. Г. Аспекти оцінки синергетичних соціально-економічних ефектів у трансформаційній економіці [Електронний ресурс] / О. Г. Головніна // Наукові записки НаУКМА. — 2007. — Т. 68. Екон. науки. — Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/Portal/Soc_Gum/NaUKMA/Econ/2007_68/05_golovnina_e.pdf.
6. Сото, Э. де. Загадка капитала. Почему капитализм торжествует на Западе и терпит поражение во всем остальном мире [Электронный ресурс] / Э. де Сото / пер. с англ. Б. Пинскер; науч. ред. Р. Левита. — М.: ЗАО «Олимп — Бизнес», 2004. — 272 с. — Режим доступа: <http://marsexxx.com/lit/de-soto-the-mystery-of-capital.htm>
7. Левман, Л. Б. Формирование собственности на рабочую силу в современной экономике России [Электронный ресурс] / Л. Б. Левман: дис. ... к. э. н.: 08.00.01: Москва, 2001. — 152 с. — Режим доступа: <http://www.lib.ua-gu.net/diss/cont/78919.html>.
8. Барр, Р. Политическая экономия [Текст]. — У 2 т. / Р. Барр. — М.: Междунаrod. отношения, 1995. — Т. 1.

9. Эренберг, Р. Дж. Современная экономика труда. Теория и государственная политика [Текст] / Р. Дж. Эренберг, Р. С. Смит. — М.: Изд-во МГУ, 1996. — 800 с.

Статтю подано до редакції 08.06.2012 р.

УДК 330.1:331.101

Т. Н. Шкода, канд. екон. наук, докторант,
Національний авіаційний університет, м. Київ

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ЛЮДСЬКОГО ТА СОЦІАЛЬНОГО КАПІТАЛІВ ПІДПРИЄМСТВА

АНОТАЦІЯ. У статті проаналізовано взаємозв'язок людського та соціального капіталів підприємства. Визначено напрямки створення умов для накопичення і розвитку цих капіталів, окреслено їх спільні та відмінні риси. Проілюстровано вплив тенденцій світового розвитку на посилення ролі людського та соціального капіталів у бізнес-моделі сучасного підприємства.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: соціальний капітал, людський капітал, взаємозв'язок, підприємство.

АННОТАЦИЯ. В статье проанализирована взаимосвязь человеческого и социального капиталов предприятия. Определены направления создания условий для накопления и развития этих капиталов, очерчены их схожие и отличительные черты. Проиллюстрировано влияние тенденций мирового развития на усиление роли человеческого и социального капиталов в бизнес-модели современного предприятия.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: социальный капитал, человеческий капитал, взаимосвязь, предприятие.

ANNOTATION. The paper analyzes the interrelation of the enterprise human and social capital. The directions to create conditions for the accumulation and development of these capitals are defined, their common features are outlined. The impact of world development trends on strengthening the role of human capital and social capital in the business model of a modern enterprise are illustrated.

KEY WORDS: social capital, human capital, interrelation, enterprise.

Постановка проблеми: Сучасний світ увійшов у стадію соціального розвитку, яка кардинальним чином відрізняється від попередніх. Змінюються існуючі сфери соціального життя і виникають нові соціальні явища.