

ЛЮДСЬКИЙ, ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ І СОЦІАЛЬНИЙ КАПІТАЛ УКРАЇНИ: СУТНІСТЬ, ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК, ОЦІНКА, НАПРЯМИ РОЗВИТКУ

Розглянуто сутність і взаємозв'язок людського, інтелектуального і соціального капіталу на особистісному, мікро- і макроекономічному рівнях. Встановлено, що на макрорівні інтелектуальний і соціальний капітали, хоч і є об'єктами самостійного аналізу, проте, входять до складу національного людського капіталу. Зроблено порівняльну оцінку цих видів капіталу України з іншими країнами. Виділено найпроблемніші їх характеристики і пріоритетні напрями розвитку.

Рассмотрена сущность и взаимосвязь человеческого, интеллектуального и социального капитала на личностном, микро- и макроэкономическом уровнях. Установлено, что на макроуровне интеллектуальный и социальный капиталы, хотя и являются объектами самостоятельного анализа, однако входят в состав национального человеческого капитала. Проведена сравнительная оценка этих видов капитала Украины с другими странами. Выделены наиболее проблемные их характеристики и приоритетные направления развития.

The essence and interrelation of the human, intellectual and social capital at the personal, micro- and macroeconomic levels is considered. It is established that at macrolevel the intellectual and social capitals, though are objects of the independent analysis, however are a part of the national human capital. The comparative assessment of these types of the capital of Ukraine with other countries is carried out. Their most problem characteristics and the priority directions of development are determined.

Ключові слова. Людський капітал (ЛК), інтелектуальний капітал (ІК), соціальний капітал (СК), макроекономічний рівень, оцінка.

Ключевые слова. Человеческий капитал (ЧК), интеллектуальный капитал (ИК), социальный капитал (СК), макроэкономический уровень, оценка.

Keywords. Human capital (HC), intellectual capital (IC), social capital (SC), the macroeconomic level, assessment.

Вступ. У сучасному світі людський, інтелектуальний і соціальний капітал стають основою багатства, визначають конкурентоспроможність економічних систем та виступають ключовим ресурсом їх розвитку. Здатність національної економіки створювати та ефективно використовувати нематеріальні види капіталу все більшою мірою визначає економічну силу нації, її добробут і прогрес.

З розвитком наукового, технічного, економічного і соціального прогресу (IV, V, VI технологічних укладів) поступово змінюються погляди науковців і пересічних громадян на чинники економічного зростання і на продуктивні здібності людей. Центр уваги вчених змістився від аналізу проблем використання наявних людських ресурсів до проблем створення якісно нових, потрібних у виробництві й на ринку праці людських продуктивних здібностей. Структурні зміни в сучасній економіці розвинутих країн і стали тим підґрунтям, на якому виникли і набули високої популярності концепції людського, інтелектуального і соціального капіталу.

Уже немає необхідності переконувати опонентів у важливому значенні людського, інтелектуального і соціального капіталу Ці категорії стали популярними і вживаються часто, щоправда далеко не завжди чітко, точно і доречно. Плутина найчастіше зумовлена тим, що не враховуються рівні дослідження або спе-

ціально ускладнюються і заплутуються трактування для отримання фіктивної наукової новизни.

Постановка завдання. Метою цієї статті є уточнення сутності людського, інтелектуального і соціального капіталу на особистісному, мікро- і макроекономічному рівнях, встановлення їх взаємозв'язку, порівняльна оцінка цих видів капіталу України і обґрунтування пріоритетних напрямів їх розвитку.

Результати дослідження. Історично, і логічно першим у нашому аналізі є *людський капітал (ЛК)* — це сформований і розвинений у результаті інвестицій і накопичений людиною певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері економічної діяльності, сприяє зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливає на зростання доходів свого власника, прибутку підприємства та національного доходу.

Це базове визначення слід диференціювати залежно від рівня дослідження:

— на особистісному рівні ЛК — це знання, навички, здоров'я та інші продуктивні характеристики людини, які вона використовує в економічній діяльності;

— на рівні підприємства людський капітал являє собою сукупну кваліфікацію та професійні компетенції всіх працівників підприємства, а також його здобутки у справі ефективної організації праці та розвитку персоналу;

— на макроекономічному рівні людський капітал включає накопичені вкладення в освіту, професійну підготовку, оздоровлення, тощо, є суттєвою частиною національного багатства країни. Цей рівень включає в себе всю суму людського капіталу всіх підприємств та всіх громадян країни (за виключенням повторного рахунку).

Інтелектуальний капітал (ІК) ми визначаємо як інтелектуальні здатності людей у сукупності зі створеними ними матеріальними й нематеріальними засобами, які використовуються в процесі інтелектуальної діяльності людиною індивідуально або в рамках певного колективу і підвищують ефективність праці й доходи. Основними його складовими є:

- *людський (когнітарний) капітал*: знання, навички, досвід, ноу-хау, творчі здібності, креативний спосіб мислення, моральні цінності, культура праці та ін.;

- *структурний (організаційний) капітал*: патенти, ліцензії, ноу-хау, програми, товарні знаки, промислові зразки, технічне й програмне забезпечення, організаційна структура, корпоративна культура й т.п.;

- *споживчий капітал* (його слід трактувати ширше, як інтерфейсний капітал): зв'язки з економічними контрагентами (постачальниками, споживачами, посередниками, кредитно-фінансовими установами, органами влади та ін.), інформація про економічних контрагентів, історія взаємин з ними, торговельна марка (бренд) тощо.

Так само, як і стосовно людського капіталу, конкретні складові інтелектуального капіталу в межах названих трьох груп відрізняються залежно від рівня дослідження, що й спричиняє широку варіацію різноманітних структур ІК у наукових роботах.

Соціальний капітал (СК) — «наймолодша» і «найневловиміша» серед досліджуваних категорій. Він є особливою формою капіталу, що існує в таких елементах громадської організації, як соціальні мережі, соціальні норми й довіра, що створюють умови для координації й кооперації заради взаємної вигоди. Сутність соціального капіталу точніше можна ідентифікувати, конкретизуючи рівень аналізу (табл. 1).

СУТНІСТЬ СОЦІАЛЬНОГО КАПІТАЛУ НА РІЗНИХ РІВНЯХ АНАЛІЗУ

Рівень аналізу	Сутність	Мережі-носії соціального капіталу
Особистісний рівень	Здатність індивіда цілеспрямовано використовувати доступні через членство у певній групі або мережі реальні чи потенційні ресурси та/або отримувати певні переваги	Родина, друзі, мережа особистих зв'язків, неформальні групи та об'єднання
Рівень підприємства	Нематеріальний актив, що створюється організацією через систему соціальних взаємовідносин на внутрішньо організаційному, міжорганізаційному та організаційно-інституціональному рівні та чинить синергетичний вплив на результати її діяльності завдяки здатності мобілізувати ресурси чи знижувати витрати	Заклади освіти та професійної підготовки, підприємства, установи, громадські організації, політичні партії, економічні альянси, асоціації
Макрорівень	Сукупність норм, традицій, цінностей та довіри, що, через систему специфічних структурних форм (соціальних мереж) та інституцій визначає характер суспільної взаємодії	Суспільство, соціальні групи, соціальні інститути

Примітка. Розроблено автором.

Людський, інтелектуальний та соціальний капітали мають ряд економічних ознак, серед яких ресурсність, прибутковість і конвертованість. Подібно до інших форм капіталу, формування ЛК, ІК та СК вимагає певних інвестицій у формі витрат часу, грошей, фізичних, розумових та емоційних зусиль і генерує майбутнє повернення у формі вищих доходів, більшої конкурентоздатності, кращого доступу до інформації, знань, послуг, матеріальних благ, кращої співпраці та погодження спільних дій, зменшення трансакційних витрат, емоційної підтримки і багато іншого. Проте на відміну від традиційних форм економічного капіталу, ЛК, ІК та СК капітал не вичерпується в процесі їх використання, а, навпаки, втрачаються за невикористання.

Відмінність різних форм капіталу можна також охарактеризувати за мірою чуттєвого дотику капіталу [2, с. 17]. Якщо фізичний капітал можливо повністю відчутти, тому, що він має втілення в очевидних матеріальних формах, то можливості відчутти людський капітал є значно меншими. Він виявляється в навичках і компетенціях, набутих індивідом. Переважна частина інтелектуального капіталу концентрується в людському розумі, отож теж мало відчутна. Соціальний капітал є ще менш відчутним, оскільки він існує тільки у взаємостосунках індивідів [4, с. 94—95].

Отож, відмінності ЛК, ІК та СК від фізичного капіталу є досить очевидними. Проте існує певна плутанина стосовно співвідношення цих понять між собою. Часто в літературі одну з них «вбудовують» іншу. На нашу думку, це не завжди вірно, потрібно уточнювати, про який рівень дослідження йдеться. У людського, інтелектуального та соціального капіталу є ряд спільних рис, але, в той же час, кожному з них притаманні також свої специфічні визначальні характеристики. Їх не слід отожднювати ні між собою, ні з будь-яким іншим видом нематеріальних активів.

У теоретико-методологічному аспекті слід розмежовувати рівні аналізу ЛК, ІК та СК, при цьому розуміючи їх взаємозв'язок. На індивідуальному рівні основна відмінність соціального капіталу від людського та інтелектуального полягає в йо-

го позасуб'єктності. Якщо людський та інтелектуальний капітали виявляються в здібностях і знаннях, що є індивідуальними властивостями суб'єкта-носія й невіддільні від нього, то соціальний капітал існує тільки у взаємодії людей один з одним. Соціальний капітал втілений у мережі соціальних зв'язків. Тому власником соціального капіталу може бути лише певне об'єднання, група, мережа, або суспільство в цілому. Окремий індивід при цьому є його донором (постачальником соціального капіталу) та/або реципієнтом (споживачем) (рис. 1).

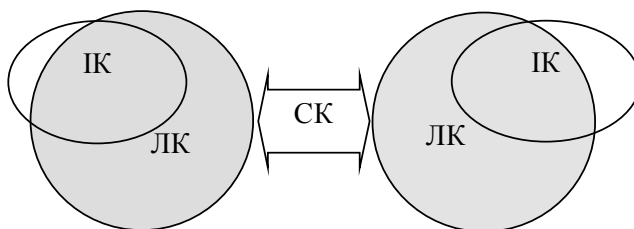


Рис. 1. Місце та взаємозв'язок людського, інтелектуального та соціального капіталів на особистісному рівні дослідження

Примітка. Розроблено автором.

На індивідуальному рівні людський капітал визначається тим, «що ми знаємо, вміємо та можемо» (природний талант, знання, навички та здібності, досвід, здоров'я тощо). Інтелектуальний капітал є когнітивною складовою ЛК плюс особиста інтелектуальна власність цієї людини («що інтелектуальне ми продукуємо і маємо як результат попередніх творінь»). Доступ до соціального капіталу залежить від того «кого ми знаємо» (розмір, якість, і розмаїття особистих і ділових мереж). На особистісному рівні велике значення має конвертація ЛК, ІК та СК. Соціальний капітал дає можливості найефективніше використовувати інші види капіталу, а іноді й компенсувати їх відсутність. Він є своєрідним доповненням, каталізатором інших форм капіталу. Соціальний капітал полегшує формування та сприяє ефективнішій реалізації людського та інтелектуального капіталів. Наявність соціального капіталу полегшує індивіду, групі та організації доступ до нових знань і навичок, і, навпаки, обмежений доступ до соціальних зв'язків, соціальна ізоляція або замкнутість окремих індивідів чи груп, а також *асоціальний* капітал можуть перешкоджати створенню й використанню ними людського капіталу.

Індивіди, що вдало використовують соціальний капітал, одержують кращі робочі місця, кращий компенсаційний пакет, швидше просування, тобто ефективніше використовують свій людський та інтелектуальний капітали порівняно з тими, хто не здатний або не схильний підключати силу соціального капіталу. Так, значна частина людей знаходять роботу через персональні контакти. Вони одержують кращі робочі місця, ніж ті, що доступні через формальні канали; і вони залишаються на цих робочих місцях довше. Люди з багатим соціальним капіталом більш високооплачувані, успішніше просуваються по службі. Таким чином, соціальний капітал обумовлює ряд індивідуальних переваг: люди швидше досягають кращих результатів шляхом використання соціального капіталу.

Окрім того, соціальний капітал поліпшує здоров'я й подовжує життя. Ряд досліджень з психології та медицини демонструють прямий зв'язок між соціальним капіталом та якістю життя, його цілеспрямованістю, довшим і здоровішим життям. Нові психологічні теорії стверджують, що первинною мотивацією в житті людини є долученість до соціуму — зростання та розвиток у зв'язку з іншими людьми. Таким чином, соціальний капітал також впливає на щастя, розвиток, почуття задоволення та значимості життя окремих людей [3].

ЛК, ІК та СК також є визначальними у досягненні організаційних переваг. *На рівні підприємства* співвідношення людського, інтелектуального та соціального капіталів є складнішим і неоднозначнішим порівняно з особистісним рівнем аналізу, вони можуть включати ряд спільних та окремих об'єктів аналізу (рис. 2).

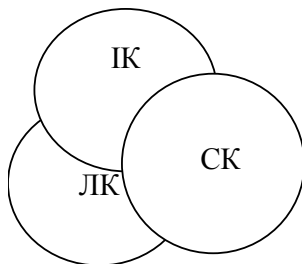


Рис. 2. Взаємозв'язок людського, інтелектуального та соціального капіталів на рівні підприємства

Примітка. Розроблено автором.

Так само як фізичний, людський, інтелектуальний і соціальний капітали полегшують виробничу діяльність. Людський капітал (передусім його інтелектуальна складова) забезпечує підприємство унікальними конкурентними перевагами, які не можуть бути перекуплені чи скопійовані конкурентами. Соціальний капітал впливає на ефективність використання інших форм капіталу через привілейований доступ до ресурсів: його використання дозволяє швидше одержувати інформацію, залучати висококваліфікованих професіоналів, знаходити фінансову, політичну і суспільну підтримку для певних проектів.

На макрорівні співвідношення людського, інтелектуального та соціального капіталів є ще складнішим і досить важко піддається схематичній формалізації. На нашу думку, на макрорівні інтелектуальний капітал і практика соціальної взаємодії та залученості, що втілена у соціальному капіталі, хоч і є об'єктами самостійного аналізу, проте, поруч з іншим, характеризують національний (суспільний) людський капітал (рис. 3).

ЛК, ІК та СК усе ширше охоплюють усе суспільство: комерційні підприємства та некомерційні організації, військові установи, церкву, уряд. Сьогодні вже немає сумніву у тому, що кожен з цих видів капіталу — людський, інтелектуальний і соціальний — стає не лише найпотужнішим самостійним економічним активом, але й необхідною умовою ефективного використання усіх інших економічних активів. Водночас для того, щоб стратегічно управляти конкретним видом капіталу й ефективно його використовувати, необхідно мати достовірні, комплексні оцінки його обсягу і динаміки, а також його складових.

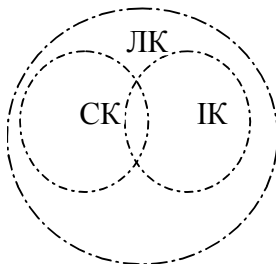


Рис. 3. Взаємозв'язок людського, інтелектуального та соціального капіталів на макрорівні дослідження

Примітка. Розроблено автором.

Варто зазначити, що питання оцінки ЛК, ІК та СК суспільства активно досліджуються і в зарубіжній, і у вітчизняній літературі. Також методики, тією чи іншою мірою придатні для оцінки ЛК, ІК та СК на рівні суспільства, представлені міжнародними організаціями [5—8]. Не вдаючись у деталі методик, скористаємося цими даними для порівняльної оцінки ЛК, ІК та СК України з іншими країнами.

Оцінка якості людського капіталу та факторів його формування, здійснена Світовим економічним форумом, представлена у звіті «Людський капітал у 2013 р.» [8]. У звіті проаналізовано умови розвитку людського капіталу 122 країн світу за 51 показником, які були згруповані за чотирма аспектами: освіта (12 показників); охорона здоров'я і добробут (14 показників); робоча сила і зайнятість (16 показників); сприятливість зовнішнього середовища (9 показників). Узагальнені дані цього дослідження щодо України, країн — лідерів та аутсайдерів, рейтингу та деяких країн, близьких нам територіально й за цим рейтингом, наведено у табл. 2.

Таблиця 2

**ІНДЕКС І РЕЙТИНГ (ЗІ 122) ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ТА ЙОГО СКЛАДОВИХ
УКРАЇНИ ПОРІВНЯНО З ІНШИМИ КРАЇНАМИ У 2013 Р.**

Країна	Загальний індекс		Освіта		Здоров'я		Робоча сила та зайнятість		Сприятливе середовище	
	Значення	Рейтинг	Значення	Рейтинг	Значення	Рейтинг	Значення	Рейтинг	Значення	Рейтинг
Україна	-0.124	63	0.316	45	0.078	55	-0.166	67	-0.725	96
Швейцарія	1,455	1	1,313	4	0,977	1	1,736	1	1,793	2
Фінляндія	1,406	2	1,601	1	0,844	9	1,250	3	1,926	1
Франція	0.746	21	0.776	22	0.744	14	0.520	25	0.943	24
Туреччина	-0.065	60	-0.220	77	0.117	51	-0.337	83	0.181	45
Польща	0.087	49	0.376	42	0.173	47	-0.139	63	-0.064	57
Росія	0.010	51	0.377	41	0.027	62	-0.163	66	-0.201	63
Аргентина	-0,120	62	0,091	56	0,362	31	-0,408	32	-0,527	84
Азербайджан	-0,157	64	-0,153	71	-0,414	94	-0,016	55	-0,044	55
Йемен	-1,395	122	-1,972	122	-1,134	122	-1,320	120	-1,153	116

Як бачимо, позиції України невтішні — 63 місце із 122 країн з показником — 0,124 (середнє значення для усіх країн 0), тобто за рівнем ЛК ми значно нижче середнього значення і не потрапляємо в кращу половину досліджених країн. Це потужне дослідження стало підтвердженням нашої позиції щодо взаємозв'язку людського, інтелектуального та соціального капіталів на макрорівні. Аналіз сутності 51 показника, обраних Світовим економічним форумом для оцінки людського капіталу країн, безумовно свідчить про те, що вони відображають не лише суто людський капітал країни, а й інтелектуальний і соціальний капітал. Саме так ми згрупували 51 показник, використаний у цьому дослідженні, і в результаті нових розрахунків отримали окремі оцінки для ЛК, ІК і СК України.

Наша оцінка показала, що за групою показників, які характеризують «чисто» людський капітал, результат України трохи кращий за середній для 122 країн (55 місце). Найкращі позиції — за показниками освіти (35 місце), особливо — охоплення вищою освітою (8 місце). Найгірші — за очікуваною тривалістю життя (82

місце), різницею між здоровою скоригованою і очікуваною тривалістю життя (85 місце), навчанням персоналу (88 місце).

За групою показників, які характеризують переважно інтелектуальний капітал на макрорівні, позиції України слабші (узагальнено — 70 місце). Індикаторами найбільших проблем є показники рівня освоєння технологій фірмами (85 місце), здатності до інновацій (87 місце), здатності країни залучати таланти (110 місце), здатності країни утримувати таланти (117 місце), захисту інтелектуальної власності і прав власності (120 місце).

Серед індикаторів, які характеризують передусім соціальний капітал (узагальнено — 56 місце), найкращими виявилися невеликий гендерний розрив у освіті, виживанні, зайнятості (відповідно — 20, 28, 30 місце зі 122 країн), найгіршими — соціальні програми захисту (92 місце), доступність охорони здоров'я (94 місце), і особливо — соціальна мобільність як можливість поліпшити свій економічний стан за рахунок особистих зусиль (120 місце).

2014 рік поставив перед Україною небачені раніше за складністю політичні, соціальні й економічні проблеми. Необхідна концентрація зусиль усіх сил країни, усіх громадян, усіх науковців, щоб сучасні проблеми перетворити на майбутні виклики, щоб забезпечити *нову якість економічного зростання, соціалізацію економіки й цивілізацію суспільства, реальне відродження України в новій якості*. Першою складовою цього відродження має стати збереження, розвиток та примноження ЛК, ІК і СК України. Слід розробити й утілити у життя концепцію соціально-економічної політики, складовою якої має бути, зокрема, регіональна, міграційна, й освітня політика, спрямована на максимальне нарощення і раціональне використання ЛК, ІК і СК в умовах економії ресурсів.

1) За напрямками підготовки, пріоритетними для інноваційного розвитку й відродження економіки України, за рахунок держбюджету доцільно навчати не лише наших громадян, але й іноземних, які витримали конкурс і погоджуються певний період після закінчення вузу працювати в Україні. Так ми стимулюватимемо інтелектуальну імміграцію в Україну і створимо можливості отримання вищої освіти талановитим, але небагатим дітям. Варто створити дієву систему дистанційної довузівської підготовки для вступу на такі спеціальності, щоб пом'якшити проблему низької якості шкільного навчання у селах і депресивних регіонах.

2) За напрямками підготовки, де є достатньо бажаючих навчатися на контрактній основі, припинити навчання за рахунок державного бюджету. Навчання повинно бути дорогим, і тим дорожчим, чим престижніший вуз і його диплом. Варто зменшити чисельність студентів, що навчаються не для знань, а для диплому, та ще й за порівняно дуже низькими цінами. Однак для будь-кого, хто витримав серйозний вступний конкурс, освітній кредит повинен бути просто доступним.

3) Варто активніше використовувати практику цільового пільгового кредитування молоді (передусім — освітнього і житлового), що, з одного боку, розширить для них можливості краще жити сьогодні в Україні, а з іншого — міцніше триматиме на батьківщині та мотивуватиме до продуктивної зайнятості.

4) Пільговість цільових державних кредитів має обумовлювати певну трудову і репродуктивну поведінку молоді: наприклад, при народженні першої і другої дитини має зменшуватися % на освітній і житловий кредити, а при народженні третьої і наступних дітей — погашатися частина тіла кредиту. Таким чином заохочуватиметься народжуваність серед освічених перспективних громадян, а не у маргінальних прошарках населення.

5) Розподіл молодих спеціалістів за регіонами України, державними й недержавними підприємствами, видами і формами трудової діяльності також слід регулювати економічними методами. Наприклад, молода сім'я може мати вибір: залишитися

в Києві, працювати на недержавному підприємстві, наймати квартиру і повертати освітній кредит, чи — поїхати за направленням у проблемне місто чи село, мати комунальну квартиру і поступове погашення освітнього кредиту державою.

б) Потребують організаційного й юридичного врегулювання на міждержавному рівні питання відшкодування інвестицій у людський капітал, які втрачаються при еміграції, міжнародного використання національного людського капіталу (наприклад, лізінгу персоналу, аутсорсінгу певних видів діяльності, експорту людського капіталу).

Висновки. ЛК, ІК та СК — важливі характеристики сучасного етапу цивілізації, на якому роль освіти, інформації й громадянського суспільства стає рівнозначною ролі публічно-управлінських структур. Їх суспільна значущість, їх актуальність з погляду стратегічної мети людського розвитку полягає насамперед у тому, що вони є інституційним середовищем, у якому індивіди можуть взаємодіяти без обмеження свободи вибору людини. Іншими словами, нарощення людського капіталу дає людині широкі можливості вибору способу життя, інтелектуальний капітал робить цей вибір максимально ефективним, соціальний капітал обумовлює соціальну і громадянську правильність вибору людини. І особливо важливо те, що такий вибір людина здійснює вільно, без зовнішнього тиску, за власним свідомим бажанням.

У контексті забезпечення збалансованого розвитку, миру і стабільності в нашій державі ЛК, ІК та СК — це надважливий ресурс, який дозволяє людям одержувати певні переваги та нові можливості для розширення вибору та задоволення своїх потреб. Подібно до економічного капіталу, ЛК, ІК та СК можна обмінювати на інші ресурси (наприклад, владу, престиж, фінанси), вигідно використовувати в різних ситуаціях і примножувати за рахунок участі в соціальних зв'язках.

Оцінка людського капіталу України на макроекономічному рівні показала, що ми відстаємо від дуже багатьох (не менше 62) країн, навіть слабших за нас в економічному, демографічному чи ресурсному вимірі. Причини цьому — передусім критичні проблеми, що відображаються показниками: тривалості здорового життя, здатності залучати й утримувати таланти, здатності до інновацій і освоєння технологій, умов ведення бізнесу, соціальної мобільності, захисту інтелектуальної власності та ін. Підкреслимо, що більшість з них якраз відображають неефективний взаємозв'язок людського, соціального й інтелектуального капіталу.

Щоб відродити Україну, здійснити бажані соціально-економічні перетворення, потрібно зберегти і розвинути ЛК, ІК та СК капітал нації. А для цього необхідна відповідна продумана державна політика в галузі освіти, зайнятості, соціального розвитку, регулювання міграції, яка б враховувала світові тенденції і мала б на меті інтеграцію України в міжнародний поділ праці не як донора висококваліфікованої та реципієнта низькокваліфікованої робочої сили, а як незалежної, прогресивної, цивілізованої європейської країни.

Надію дає те, що практично всі проблемні показники стану ЛК, ІК та СК України піддаються швидкому регулюванню за наявності політичної волі. На її формування та реалізацію і має бути спрямована першочергова громадянська активність і подальші наукові розвідки вчених.

Література

1. Колот А.М. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань // Україна: аспекти праці. — 2007. — №4. — С. 4—9.
2. Шихирев П.Н. Природа социального капитала: социально-психологический подход // Общественные науки и современность. — 2003. — № 2. — С. 17.
3. Baker W. Achieving Success Through Social Capital // www.bharatwaves.com/portal/modules/smartsection/makepdf.php?itemid=65

4. Coleman, James S. 'Social Capital in the Creation of Human Capital'// The American Journal of Sociology. — 1988, 94. — S. 95.
5. KEI and KI Indexes (KAM 2012) [Electronic recourse] — Available at: http://info.worldbank.org/etools/kam2/KAM_page5.asp
6. Reporting intellectual capital to augment Research, Development and Innovation in SMEs. — Report to the Commission of the High Level Expert Group on RICARDIS. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. 2006. — 164 p.
7. Supporting Investment in Knowledge Capital, Growth and Innovation: OECD 2013 — [Electronic resource] http://www.oecd-ilibrary.org/industry-and-services/supporting-investment-in-knowledge-capital-growth-and-innovation_9789264193307-en.
8. The Human Capital Report 2013 — [Electronic resource] <http://reports.weforum.org/human-capital-index-2013/#>

Стаття надійшла до редакції 27.08.2014 р.

UDC 331.104

Juchnowicz M.,

Full Professor Habilitated PhD,
Department of Human Capital Development,
Warsaw School of Economics

Danilewicz D.,

PhD,
Department of Human Capital Development,
Warsaw School of Economics

BUILDING EMPLOYEE ENGAGEMENT THROUGH PROFESSIONAL DEVELOPMENT

The purpose of the article is to show the importance of professional development for the level of engagement, as an important argument justifying the interest of employers in professional career management, including investment in development. An important role is also played by the appropriate organisational culture enhancing the creation of effective professional development programs. The article presents theoretical considerations and the results of the own research.

Мета статті полягає в тому, щоб довести важливість професійного розвитку для підвищення рівня залученості персоналу як важливого інструменту, який визначає інтерес роботодавців до професійного управління кар'єрою, у тому числі до інвестування у розвиток. Важливу роль відіграє також відповідна організаційна культура, що сприяє формуванню ефективних програм професійного розвитку. У статті представлено теоретичні міркування і результати власних досліджень.

Цель статьи состоит в том, чтобы доказать важность профессионального развития для повышения уровня вовлеченности персонала как важного инструмента, который определяет интерес работодателей к профессиональному управлению карьерой, в том числе к инвестированию в развитие. Важную роль играет также соответствующая организационная культура, способствующая формированию эффективных программ профессионального развития. В статье представлены теоретические рассуждения и результаты собственных исследований.

Keywords. Organizational engagement, engagement gap, determinants of commitment, overeducation, professional competences, the plateau syndrome, talent, critical talent, organisational culture.

Ключові слова. Організаційна залученість, «провал» залученості, детермінанти прихильності, надосвіченість, професійні компетенції, таланти, визначальні таланти, організаційна культура.

Ключевые слова. Организационная вовлеченность, «провал» вовлеченности, детерминанты лояльности, сверхобразованность, профессиональные компетенции, таланты, определяющие таланты, организационная культура.