

## ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ В ІНТЕЛЕКТУАЛЬНІЙ ЕКОНОМІЦІ (ЕКОНОМІКО-ПРАВОВИЙ ПОГЛЯД І ЗАКОРДОННИЙ ДОСВІД)

**Олександр Бутнік-Сіверський,**  
професор, член-кореспондент АТН України,  
завідувач економіко-правового відділу  
НДІ інтелектуальної власності НАПрН України,  
доктор економічних наук

**Олена Орлюк,**  
професор, член-кореспондент НАПрН України,  
директор НДІ інтелектуальної власності НАПрН України,  
головний редактор журналу «Теорія і практика інтелектуальної  
власності», доктор юридичних наук

**Анотація.** Світова наукова думка сформувала принципово новий погляд на цивілізаційний прогрес, в основу якого покладено механізм інноваційного розвитку за участю людини-творця. Нова парадигма розвитку на перший план висуває не нагромадження матеріальних благ, а розвиток людського потенціалу при збереженні навколишнього середовища. Інтелектуальна економіка спирається на теорію та методологію інтелектуального капіталу, в якій відповідне місце має посісти сучасна теорія людського капіталу, що трансформується під впливом глобалізації економічних процесів.

**Ключові слова:** теорія людського капіталу, розвиток інтелектуального капіталу, людський потенціал.

**Аннотация.** Мировая научная мысль сформировала принципиально новый взгляд на цивилизационный прогресс, в основу которого положен механизм инновационного развития с участием человека-творца. Новая парадигма развития на первый план выдвигает не нагромождение материальных благ, а развитие человеческого потенциала при сохранении окружающей среды. Интеллектуальная экономика опирается на теорию и методологию интеллектуального капитала, в которой соответствующее место должно занять современная теория человеческого капитала, трансформируется под влиянием глобализации экономических процессов.

**Ключевые слова:** теория человеческого капитала, развитие интеллектуального капитала, человеческий потенциал.

Динамічний економічний розвиток України можливий лише на основі інноваційної складової в умовах глобалізації економічних процесів. Саме з цим пов'язують модернізацію економіки, беручи до уваги економіку знань.

Сучасна економічна наука, що спирається на цивілізаційний підхід, зазначає Н. Краснокутська, збагатилася новим напрямом

розвитку, йдеться зокрема, про науку інноватику, що вивчає закономірності процесів розвитку, формування новацій, нововведень, механізмів управління змінами, подолання опору нововведенням, адаптації до них людини, використання та поширення інноваційних потоків, інноваційної діяльності, їхнього впливу на сферу конкуренції, на розвиток суспільства загалом [1, 8]. Тут варто зазначити, що світова наукова думка сформувала принципово новий погляд на цивілізаційний прогрес, в основу якого покладено механізм інноваційного розвитку за участю людини-творця. Нова парадигма розвитку на передній план висуває не нагромадження матеріальних благ, а розвиток людського потенціалу при збереженні навколишнього середовища. Людина, її потреби та розвиток визнаються основними передумовами прогресу, нових цивілізаційних зрушень. Саме процеси глобалізації в економіці та розвитку інформаційних технологій (отримання, перетворення й передачі всіх форм інформації) стали каталізатором кардинальних зрушень і зміни парадигми мислення від індустріальної до постіндустріальної цивілізації.

Щодо теорії в науці інноватики сьогодні виокремлюють інтелектуальну власність (*intellectual property*), як право на результат інтелектуальної діяльності, та інтелектуальну економіку (*creative economy*), чи економіку інтелектуальної власності, що спирається на теорію і методологію інтелектуального капіталу (*intellectual capital*) [2], у який відповідне місце має посісти сучасна теорія людського капіталу, що трансформується під впливом глобалізації економічних процесів.

Зауважимо, що з подальшим розвитком інноватики відбуваються трансформаційні процеси в економіці, змінюються погляди на людину економічну (*homo economicus*) — сукупність економічних потреб, інтересів, цілей індивіда, органічне поєднання в ньому рис працівника та власника [3, 214], на людський потенціал — міра втілених у людині природних здібностей, таланту, рівня освіти, кваліфікації та їхню здатність приносити доход [3, 216], на людський капітал (*human capital*) — вартість запасу здібностей, досвіду, знань, які залучені до процесу господарювання, капіталізовані на основі найму та приносять додану вартість (прибуток) [4], на факт появи «нової економіки» (неоекономіки, *neoeconomica*) — економічної інфраструктури, що характеризує головним чином переваження невідчутних активів (послуг і технологій) та зниження ролі відчутних активів [5]. На думку науковців, означені погляди є дискусійними в умовах глобалізації економічних процесів.

Прикметна особливість «нової економіки» — розвиток інтелектуального капіталу та його приєднання до останніх трьох основних факторів виробництва, що революційно відрізняють цю економіку від усіх попередніх. На думку А. Григоряна, який визначає «нову економіку» як перший етап почавшогося нового постіндустріального устрою, а точніше як довгостроковий (за Н. Кондратьєвим — піввіковий, хоча й з тенденцією до поступового скорочення) економічний цикл, який відкриває над довгостроковий (сторіччя) цикл постіндустріалізму. Своєю чергою, «нова

економіка» як прикінцевий ланцюг в ланцюгу інновації — високі технології нова економіка (у абстракті: створення — впровадження - результат), стала безпосереднім результатом радикальних змін в інноваційній (з 1950-1960-х років) і технологічній (з 1970-1980-х років) сферах. «Нова економіка» є наслідком прямого п'ятого технологічного укладу в економіці, основа якої — електроніка, комп'ютерні, космічні та біологічні технології, новітні джерела енергії, телекомунікаційні та ін. [6]. «Нова економіка» сьогодні — це галузі з високою часткою нематеріального, людського, капіталу, такі, як інформаційно-комунікаційні технології, освіта, наука, та інтелектуальні послуги (консалтинг) [7]. Інформаційна економіка, зазначає П. Левчаєв, як нова реальність визначає конфігурацію світової економічної та фінансової систем. У цій економіці людина розглядається найчастіше як носій інформації. Люди з творчим складом розуму та креативним мисленням створюють у неоекономіці нове знання, формуючи економіку знань. Вартісний приріст у такій економіці формується на основі інформаційних технологій, що визначають як окремі елементи, так і вищий рівень цілісності тієї чи тієї національної економіки, а також її конкурентоспроможність. Оскільки інформація та знання швидко старішають, а на такій базі нового, інноваційного продукту створити не можна, потрібний безперервний процес примноження знань. Перспективні знання й інструментарій (фінансові інновації) потребують масштабного тиражування [8].

Право на результат інтелектуальної діяльності та теорія інтелектуального капіталу вносять у сучасну теорію людського капіталу оновлену методологію його сприйняття, що потребує поглибленого дослідження.

Гене́за теорії людського капіталу — концепція західних економістів, яка поєднує різноманітні, нерідко суперечливі погляди, ідеї, положення стосовно формування, використання знань, навичок і здібностей людини як джерела майбутніх доходів та привласнення економічних благ. Її витoki — праці представників вульгарної (лат. *vulgaris* — простий) політичної економії Дж.-С. Мілля, Ж.-Б. Сея та інших, з одного боку, й ідеологів неокласичного напрямку, зокрема маржиналізму (Л. Вальраса, І. Фішера), — з другого. Перші з них не розглядали власне людину як капітал, стверджуючи, що ним (капіталом) є лише набуті здібності, котрі реалізуються в процесі праці. Представники неокласичного напрямку вважали капіталом власне людину з набутими нею знаннями та здібностями до праці. Зокрема, І. Фішер наголошував, що людина може належати іншій людині лише за існування рабства чи сама собі, тому вченого індивіда вважав капіталом. А. Маршалл стверджував, що оскільки людина не є товаром, то науково необґрунтованою є уся теорія людського капіталу. Зважаючи на великий авторитет цього вченого, висловлену ним ідею західні економісти тривалий час не заперечували. Представник історичної школи Т. Рошер називав капіталом набуту робітником кваліфікацію [9].

Узагальнюючи теоретичні дослідження, О. Грішнова зазначає, що прихильники теорії трьох факторів виробництва (В. Бейджот, Ф. Ліст, А. Маршалл, Дж. Мілля, В. Рошер, Г. Сіджуїк) беззаперечно відкидають ідею включення людини з її природними особливостями до категорії капіталу. Та при цьому вони схильні розглядати як складову частину капіталу чи багатства людські знання і здібності до праці. За словами Дж. Мілля» «власне людська особа не є капіталом. Людина є ціллю, заради якої існує багатство. Але її набуті здібності, що постають лише як засіб і реалізуються лише через працю, на всіх підставах можна віднести до категорії капіталу». На основі такого підходу до проблеми взаємозв'язку людини, її здібностей до праці і капіталу виникли традиційні визначення поняття «людський капітал», серед яких і визначення Г. Беккера.

Інший напрям в економічній науці утворюють праці вчених, що відносять саму людину з її природженими якостями до капіталу (Л. Вальрас, Дж. Маккулох, Г. Маклеод, І. Фішер та ін.). Вони оцінювали людину як елемент капіталу, і як розвиток їхніх поглядів виникли так звані альтернативні, чи розширювальні теорії людського капіталу. Означення «розширювальні доречніше в цьому контексті, оскільки ці теорії переважно не заперечують традиційні, але й не обмежуються лише ними, розширюючи таким чином зміст поняття «людський капітал».

Поява та розвиток альтернативних концепцій людського капіталу значною мірою пов'язана з роботами відомого американського економіста першої половини ХХ століття І. Фішера, зокрема з його теорією всеосяжного капіталу. Ця теорія виникла в період тотального панування в духовному та суспільному житті американського суспільства ідей прагматизму. З позицій названих ідей, стверджувалося: істиною в цьому світі є лише те, що відповідає практичним цілям і завданням життя. Стосовно економіки робився висновок, що діяльність людей повинна бути спрямована винятково на досягнення практичного результату та життєвого успіху. Д. Д'юї, один з найвідоміших провідників ідей прагматизму, навіть оголосив успіх критерієм моральності.

Теорія капіталу І. Фішера стала основою для виникнення різноманітних альтернативних концепцій людського . капіталу. їхні автори включають у поняття людського капіталу не лише знання та вміння людей, не лише їхню здатність до праці, але й фізичні, психологічні, світоглядні, суспільні, культурні якості та здібності людей. Для них людським капіталом є, наприклад, фізична сила та зовнішня привабливість, вміння встановлювати й підтримувати необхідні знайомства, дотримуватися законів і традицій, організовувати свою діяльність, підтримувати дисципліну праці, правильно поводитися тощо. При цьому зазначені якості та здібності людей у структурі людського капіталу для прихильників

альтернативного підходу мають якщо не більше, то принаймні не менше значення, ніж рівень освіти чи здоров'я людини. В альтернативних теоріях, як і в традиційних, немає одностайності щодо визначення змісту поняття «людський капітал». Автори відомого підручника з економіки [10] С. Фішер, Р. Дорнбуш, К. Шмалензі вбачають у людському капіталі передусім природжені здібності і талант людини, а потім уже її освіту і набуту кваліфікацію. Професор Массачусетського технологічного інституту Л. Туроу включає в поняття людського капіталу «виробничі здібності, обдарування і знання» людини, а також таку специфічну характеристику як «повага до політичної і соціальної стабільності». Ф. Махлуп, професор Принстонського університету, відносить до людського капіталу будь-які «вдосконалення», що «збільшують фізичні або розумові здібності людини» [11].

Наприкінці 50-х - на початку 60-х років ХХ століття було зроблено спроби обґрунтувати теорію людського капіталу. Найбільший внесок у цю справу зробили американські економісти Г. Беккер, Й. Вейс, Б. Вейсброд, І. Шульц, Ф. Велч та ін. Нині теорія людського капіталу є загальноприйнятою в західній економічній літературі й набула певного поширення в Росії та Україні [10].

Дослідження з теорії та практичного використання знань про людський капітал заохочувались у США та інших розвинених країнах. Троє американських учених за дослідження у сфері людського капіталу одержали Нобелівські премії: в 1971 році першим удостоївся премії С. Кузнець, який довів, що високий рівень і якість людського капіталу народу — необхідна умова розвитку країни; в 1979 році премія вручена Т. Шульцу, який розробив теоретичні основи науки про людський капітал; в 1992 році премію одержав Г. Беккер, який показав, що інвестиції в здоров'я, освіту, культуру народу є найефективнішими вкладеннями з високою та довгостроковою віддачею [12]. У результаті обліку людського капіталу при управлінні США стали світовим лідером, зосередивши 29 % світового людського капіталу (95 трлн. дол.). За підрахунками Світового банку, у складі національного багатства США основні виробничі фонди становлять 19 %, природні ресурси — 5 %, а людський капітал — 76 % [13]. Людський капітал країн СНД становить лише 11 % світового і був оцінений в 40 трлн. дол. [14]. В Україні ж за період 2000-2005 років у структурі національного багатства людський капітал становив лише 47 % і за ці роки його частка скоротилася приблизно на 8 %. Потрібно зазначити, що частка людського капіталу у структурі світового багатства становить понад 66 %, а в країнах «великої сімки» та ЄС — понад 75 % [15]. Наведена статистика людського капіталу свідчить про облік інвестиції на підтримку і розвиток охорони здоров'я, освіту, на забезпечення мобільності (міграції) робочої сили, на інформацію та культуру народу за різними підходами до розрахунку. Та при цьому

дані свідчать про високу частку людського капіталу в структурі національного багатства.

У своїй монографії «Розвиток людського капіталу в умовах глобалізації» Я. Ларіна та О. Брацлавська зазначають, що розвиток людського капіталу є переважно економічною категорією, що виражає сукупність соціально-економічних відносин з приводу його формування, збереження, розвитку й удосконалення, тобто знань, умінь, навичок, здатності людини до праці, а також її фізичного стану, інтелектуальних і творчих здібностей [16]. Як видно, в монографії превалює економіко-правовий підхід до характеристики людського потенціалу.

Суб'єктів відносин стосовно розвитку людського капіталу названі вчені пропонують класифікувати за такими критеріями: 1) за інституційним рівнем (домогосподарство, підприємство, регіон, держава, міждержавні утворення (дослідження передбачає розгляд людського капіталу на рівні держави (США), а також частково на рівні транснаціональних корпорацій); 2) за економічною роллю у виробничому процесі (власники людського капіталу, суб'єкти економічної діяльності, що є орендарями (користувачами) складових людського капіталу); 3) за обсягами і якістю людського капіталу (суб'єкти, що мають дефіцит людського капіталу; суб'єкти, що мають перевагу в характеристиках людського капіталу; суб'єкти, що володіють суспільно-нормальним обсягом та якістю людського капіталу) [16].

Теорія людського капіталу в більшості країн, зазначають у своєму дослідженні Я. Ларіна й О. Брацлавська, стала поворотним пунктом у мотивації людського розвитку, тенденціях ставлення до галузей соціальної сфери, що його забезпечують, — освіти, охорони здоров'я, культури та ін. Соціально-економічне зростання та конкурентоспроможність країн, яким бракує природних ресурсів (Гонконг, Південна Корея, Тайвань, Сингапур, Індія, Китай), а також країн зі зруйнованою внаслідок Другої світової війни економікою (Німеччина, Японія, Австрія), що вклали значні інвестиції в розвиток освіти, охорони здоров'я, яскраво підтверджують дієвість концепції людського капіталу. Деякі країни, багаті природним капіталом (США, Канада, Австралія), позбавилися залежності від них. Відбуваються зміни в уявленнях про структуру, сумарний об'єм та роль елементів сукупного капіталу. Так, у світі нагромаджено: виробничого капіталу — 95 трлн. дол. (17 %); природного капіталу — 90 трлн. дол. (16 %); людського капіталу — 365 трлн. дол. (понад 65 %). У складі національного багатства в Західній Європі відповідно — 23, 2 і 47 %. У Росії та Китаї частка людського капіталу становить 50 та 77 % відповідно; у Люксембурзі — 83 %, Швейцарії — 78%, Франції — 76 %, Німеччині — 79%, Австрії та Канаді, що щедро наділені природними ресурсами, частка — 20 %. Щодо України, то її частка

людського капіталу на кінець ХХ століття становила 55 %, а на 2010 рік — 39,7 % від усього національного багатства. Лідерство США в сучасному світі забезпечується насамперед високою якістю людського капіталу та постійною увагою до нього з боку уряду і стейкхолдерів. За даними Світового банку, який дослідив 192 країни, тільки 16 % економічного зростання в країнах з перехідною економікою забезпечено виробничим потенціалом, 20 % — природними ресурсами, а 64 % — людським капіталом. Нині останній показник збільшується, тому що людський капітал — один з найпотужніших елементів, які допомагають економіці планомірно рухатися до становлення інформаційного суспільства. Крім цього, у сучасних економіках до 90 % їх зростання забезпечується за рахунок інтелектуального ресурсу. Корейський учений Дж. Парк дослідив 94 країни і дійшов висновку, що саме людський капітал став причиною економічного прогресу у них. Отже, цілком зрозумілою, зазначають у своєму дослідженні Я. Ларіна та О. Брацлавська, є увага науковців до людського капіталу, створення передумов для його нарощування та відтворення [16].

Зазначимо, якщо в доіндустріальній та індустріальній економіці переважала фізична праця, то тепер (в постіндустріальному суспільстві) вирішальною є високоінтелектуальна праця освічених людей. Якщо в ХІХ столітті в загальній сумі капіталу питома вага людського капіталу не перевищувала 23 %, то через півстоліття цей показник досяг 50 %. Але й ці пропорції різко змінилися наприкінці другої половини ХХ століття: частка накопичених інвестицій у людський капітал у загальній їх сумі дорівнювала 67-69 % (у США — до 74-76 %) [17]. З переходом до постіндустріального суспільства зменшується частка фізичної компоненти капіталу (матеріальних активів: землі, устаткування, машин), одночасно зростає значення людського капіталу в суспільних відносинах.

Зростання людського капіталу, зазначає Н. Голікова, привело до формування нової економіки — економіки знань [5]. Цей напрям наукових досліджень у західній зарубіжній літературі пов'язаний з іменами Д. Белла, Г. Боуена, Л. Туроу, Й. Бен-Поретта, М. Блауга, Дж. Кендріка та інші. У Росії в актуалізацію цієї проблематики й її дослідження помітний внесок зроблений Л. Абалкіним, В. Макаровим, Ю. Яковцем; в Україні — В. Антонюком, В. Андріановою, Ю. Бажалом, Д. Богиней, Н. Борецькою, В. Гейцем, В. Голіковим, О. Грішнвою, Я. Дуткевичем, М. Зверяковим, М. Згуровським, Г. Євтушенко, С. Кіреєвим, А. Колотом, В. Кременем, А. Кудлай, В. Куценко, І. Куревіною, І. Лашенко, Е. Лібановою, Ю. Скажеником, Л. Тертичною, Н. Ущ-енко, Т. Шпарагою, А. Чухном та ін. Незважаючи на численні роботи, присвячені людському капіталу в Україні, це питання залишається і сьогодні до волі актуальним.

Сучасна теорія людського капіталу з позиції права на результат інтелектуальної діяльності та теорії інтелектуального капіталу

потребує поглиблення змісту людського капіталу з позиції потреби розподілу на теорії людського потенціалу» людських ресурсів та людського капіталу в інтелектуальній економіці. Можна погодитися з критикою ідеологічної мети теорії людського капіталу — довести, що наймані працівники, котрі мають певний обсяг знань, досвід тощо, перетворюються на капіталістів. Основними недоліками такої теорії є, по-перше, аморфне тлумачення сутності капіталу, до якого відносять не лише все, що оточує людину, а й певні риси людини, а також відсутність суб'єктно-об'єктних відносин (якщо такий капітал невіддільний від людини). По-друге, ігнорування того факту, що витрати на розвиток освіти, здобуття кваліфікації тощо формують лише здатність до праці, робочу силу відповідної якості, а не власне капітал. Це означає, що робоча сила (а отже, її кваліфікація, творчі здібності тощо) стає капіталом, точніше змінним капіталом, лише в руках капіталіста, у процесі її використання з метою виробництва та привласнення прибутку. По-третє, помилковою є думка прихильників теорії людського капіталу, що такий капітал — невіддільний від самої людини. Ця проблема аналогічна проблемі купівлі-продажу робочої сили. Так, заперечуючи можливість продажу робочої сили, більшість західних економістів водночас твердять про продаж найманим працівником своєї праці чи послуг праці. По-четверте, не виваженими є низка положень прихильників теорії людського капіталу про структуру людського капіталу. Зокрема, некоректно відносити до елементів цієї категорії пошук необхідної інформації про ціни та доходи, адже такий пошук не завжди є успішним, про що свідчить значна кількість безробітних у більшості країн. Те саме стосується міграції робочої сили. Науково некоректно відносити до структурних елементів «людського капіталу» й моральні цінності компанії, культуру праці, філософію фірми тощо, які формуються у співпраці в межах трудового колективу, а тому не належать конкретному працівникові. По-п'яте, потребує істотного корегування думка тих авторів, які вважають, що компанія не може розпоряджатися на власний розсуд людським капіталом, оскільки після укладання контракту найманий працівник має дотримуватися трудової дисципліни, інших правил компанії упродовж періоду дії контракту, а це свідчить про те, що компанії розпоряджаються такою робочою силою. Водночас слушною є думка про неможливість придбання людей у власність, що свідчить про хибність ідеї представників неокласичного напрямку, котрі розглядали людину із здобутими нею знаннями капіталом. Слушним у цьому сенсі є твердження А. Маршалла про наукову необґрунтованість теорії людського капіталу через неможливість перетворення людини на товар в капіталістичному суспільстві. По-шосте, надмірно спрощеною є теза прихильників цієї концепції про відмінність людського капіталу від фізичного лише за ступенем ліквідності і ризику. Найбільш вразливою теорії «людського



капіталу» є в ідеологічному аспекті. Так, на думку І. Шульца, працівники стали капіталістами в тому сенсі, що здобули значний обсяг знань і досвіду, який має економічну цінність. Однак практика довела, що більшість таких працівників у розвинених країнах світу за останні десятиріччя ХХ - початок ХХІ століть капіталістами не стали. Зокрема, в США лише близько 30 % найманих працівників, зайнятих на виробництві з використанням новітніх технологій, в останні три десятиріччя ХХ століття поліпшили своє матеріальне становище, майже в третини таких працівників воно за цей час погіршилось, а решта проживає на межі бідності, хоча має відповідні знання, досвід і кваліфікацію. Загалом, соціальна диференціація у США та багатьох інших країнах за цей період посилилася. Дрібними капіталістами стала лише незначна частка найкваліфікованіших спеціалістів, які працюють у галузі інформаційних технологій [10].

### Список використаних джерел

1. Краснокутська Н. В. Інноваційний менеджмент : навч. посібник / Н. В. Краснокутська. — К. : КНЕУ, 2003. — 504 с
2. Бутнік-Сіверський О. Інноватика та інтелектуальна економіка (теоретико-методичний аспект) / О. Бутнік-Сіверський // Теорія і практика інтелектуальної власності. — №6. — 2007. — С. 68-81; 2008. — № 1. — С 63-77.
3. Економічна енциклопедія : у трьох томах : Т. 2 І редкол.: С В. Мочерний (відп. ред.) та ін.- К. : Академія, 2001. — С. 848.
4. Голікова Н. В. Людський капітал як фактор зростання і розвитку економіки: автореф. дне. канд. екон. наук : спец. 08.01.01 / Н. В. Голікова; Нац. акад. наук України, Ін-т екон. прогнозування. — К., 2004.— С. 3.
5. Новая экономика // Википедия — свободная энциклопедия [Электронный ресурс]. — Режим доступа к ресурсу : <http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%EA%EE%ED%EE%EC%E8%EA%E0>.
6. Григорян А.Л. На пути к «новой экономике»: концепции инновационного развития России /А.Л.Григорян // Государство и общество. — М., 2005. — С. 82-85.
7. Шаталова Н. Добрый взгляд на капитал / Н. Шаталова // Поиск. — Январь. — 2003.
8. Левчаєв П. О. Фінансові аспекти розвитку постіндустріальної економіки [Електронний ресурс] / П. О. Левчаєв. — Режим доступу до ресурсу : [http://ufin.com.ua/analit\\_mat/drn/112.htm](http://ufin.com.ua/analit_mat/drn/112.htm).
9. Економічний енциклопедичний словник // [Електронний ресурс]. — Режим доступу до ресурсу : <http://subject.com.ua/economic/slovník/7611.html>.
10. Ю.Фишер С. Економіка / С. Фишер, Р. Дорнбуш, Р. Шмалензи ; пер. со 2-го англ. изд. — М. : Дело ЛТД, 1995. — 864 с.
11. Економіка праці та соціально-трудова відносини // Грішнова О.

А. (Глава 4. Людський капітал) [Електронний ресурс] — Режим доступу до ресурсу : [http://pidruchniki.ws/17251009- / ekonomika/lyudskiy\\_kapital](http://pidruchniki.ws/17251009- / ekonomika/lyudskiy_kapital).

12. Людський капітал як чинник економічного зростання (стримує соціально-економічні фактори в Україні) [Електронний ресурс]. — Режим доступу до ресурсу : <http://do.gendocs.ru/ docs/index-115981.html>.

13. Майбуров І. Эффективность инвестирования и человеческий капитал в США и России [Текст] / И. Майбуров // МЕ и МО.- 2004. — № 4. — С. 3-13.

14. Корчагин Ю. Широкое понятие человеческого капитала [Электронный ресурс] / Ю. Корчагин // ЦИРЕ. — Режим доступа к ресурсу: <http://www.lerc.ru>.

15. Квак М. Національне багатство України: стан та перспективи [Текст] / М.Квак // Вісник ТНЕУ. — 2008. — МІ. — С 29-36.

16. Ларіна Я. С Розвиток людського капіталу в умовах глобалізації [Електронний ресурс] / Ларіна Я. С, Врацлавська О. С — Режим доступу до ресурсу : <http://academia-ps.com.ua/product/319>.

17. Сутність людського капіталу [Електронний ресурс], — Режим доступу до ресурсу : [http: / /www.osvita-plaza.in.ua/publ- / sutnist\\_ljudskogo\\_kapitalu / 394-1-0-39056](http://www.osvita-plaza.in.ua/publ-sutnist_ljudskogo_kapitalu / 394-1-0-39056).

# ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ В ІНТЕЛЕКТУАЛЬНІЙ ЕКОНОМІЦІ (ЕКОНОМІКО-ПРАВОВИЙ ПОГЛЯД І ЗАКОРДОННИЙ ДОСВІД)

**Олександр Бутнік-Сіверський,**  
професор, член-кореспондент АТН України,  
завідувач економіко-правового відділу НДІ  
інтелектуальної власності НАПрН України,  
доктор економічних наук

**Олена Орлюк,**  
професор, член-кореспондент НАПрН України,  
директор НДІ інтелектуальної власності НАПрН  
України, головний редактор журналу  
«Теорія і практика інтелектуальної власності»,  
доктор юридичних наук

**Анотація.** Право на результат інтелектуальної діяльності й теорія інтелектуального капіталу вносить у сучасну теорію людського капіталу оновлену методологію її сприйняття, що потребує поглибленого дослідження людського капіталу з позиції потреби розподілу на теорії людського потенціалу, людських ресурсів та людського капіталу в інтелектуальній економіці. Тут капітал і його складова — інтелектуальний капітал — розглядаються як авансована вартість, які в процесі свого руху приносять додаткову вартість, тобто вартість, яка «сама зростає». Людський капітал з позиції можливості створення, накопичення та передачі знання розглядається як вартісна оцінка інтелектуальної сили, інтелектуальних зусиль одного працівника чи їх сукупності, задіяної в процесі розробки та впровадження інтелектуального продукту з метою отримання доходу (прибутку), що впливає на розкриття методологічних підходів до її оцінки. Вкладення інвестицій у розвиток людського капіталу є умовою створення, введення та використання ОПІВ у господарській діяльності. Емпіричні дослідження показують, що між інвестиціями в людський капітал і доходами (прибутком) існує пряма позитивна залежність.

**Ключові слова:** інтелектуальна діяльність, теорія інтелектуального капіталу, людський капітал.

**Аннотация.** Право на результат интеллектуальной деятельности и теория интеллектуального капитала вносит в современную теорию человеческого капитала обновленную методологию ее восприятия, требует углубленного исследования человеческого капитала с позиции потребности распределения на теории человеческого потенциала, человеческих ресурсов и человеческого капитала в интеллектуальной экономике. Здесь капитал и его составляющая - интеллектуальный капитал - рассматриваются как авансированная стоимость, в процессе

своего движения приносят дополнительную стоимость, то есть стоимость, которая «сама растет». Человеческий капитал с позиции возможности создания, накопления и передачи знания рассматривается как стоимостная оценка интеллектуальной силы, интеллектуальных усилий одного работника или их совокупности, задействованной в процессе разработки и внедрения интеллектуального продукта с целью получения дохода (прибыли), влияет на раскрытие методологических подходов к ее оценки. Вложения инвестиций в развитие человеческого капитала является условием создания, ввода и использования ОПИС в хозяйственной деятельности. Эмпирические исследования показывают, что между инвестициями в человеческий капитал и доходами (прибылью) существует прямая положительная зависимость.

**Ключевые слова:** интеллектуальная деятельность, теория интеллектуального капитала, человеческий капитал.

Інтелектуальна економіка є функціональною складовою економічних наук і спирається на фундаментальні положення, вже відомі економічній теорії. Вона за своїм економічним змістом це по суті політична економія, але в світлі нових економічних вимог, з іншою економічною доктриною. Тут капітал і його складова — інтелектуальний капітал — розглядаються як авансована вартість, які в процесі свого руху приносять додаткову вартість, тобто вартість, яка «зростає сама». Вчення про додаткову вартість є основою економічної теорії К. Маркса. Первісно авансована вартість не тільки зберігається в обігу, але й змінює свою величину, долучає до себе суму грошей і вартості, тобто самозростає. Саме цей рух перетворює гроші на капітал. Цей процес можна записати формулою:  $G-T-G'$

$$\text{де } G'=G+DG,$$

тобто дорівнює первісно авансованій сумі плюс деякий приріст —  $DG$ , який є додатковою вартістю, що виникає за рахунок нової вартості.

Що стосується людського капіталу, то його економічний зміст збігається з процесом виробництва додаткової вартості, котрий розкрито К. Марксом у вченні про постійний і перемінний капітал. При цьому К. Маркс використовував формулу вартості ( $W$ ) товарів у процесі виробництва, а саме:

$$W=C+V+m,$$

де:  $C$  — постійний капітал (від слова constant — постійний);  $V$  — перемінний капітал (від слова variable — той, що змінюється);  $t$  — додаткова вартість (від слова Mehrwert). Одночасно  $C$  — це стара, перенесена вартість,  $a$  ( $V$  -і-  $t$ ) — нова вартість;  $V$  — відтворена вартість робочої сили;  $t$  — її прирощення.

Початковим пунктом процесу виробництва є купівля робочої сили на відповідний термін, у межах якого робітник своєю працею створює нову вартість. При цьому не власник авансує робітника, а навпаки, робітник

авансує власника, тобто він (робітник) одержує заробітну плату з доходу, створеного його власною працею. В економічній теорії робоча сила — це сукупність фізичних, розумових і організаційних здібностей людини, набутих знань та досвіду, котрі вона застосовує в процесі виробництва споживчих вартостей. Робоча сила — це основний елемент виробничих сил у суспільстві. А в умовах, де присутній капітал, вона стає товаром, тобто купується та продається, тому що працівник не має власності на засоби виробництва й засоби існування. Робоча сила як товар має два аспекти: споживчу вартість і власне вартість.

Як стверджував К. Маркс, якщо робочу силу розглядати з позицій вартості, то зрозуміло, що як й інший товар, вона потребує суспільно необхідних витрат на своє відтворення у відповідних умовах. Мінімальна межа цих витрат — вартість життєвих засобів, які потрібні працівникові для підтримання свого фізичного існування (так званий, фізичний мінімум). Однак для відтворення робочої сили необхідно більше витрат, аніж для створення фізично потрібних працівнику життєвих засобів. Це пов'язано з тим, що, по-перше, працівник не вічний і, відповідно, відтворення робочої сили має включати витрати на утримання також і його сім'ї; по-друге, для виконання більш складної роботи працівнику потрібно мати відповідні рівень освіти та кваліфікацію, що потребує додаткових витрат на робочу силу; по-третє, на відміну від звичайних товарів, робоча сила, як і її носій — людина — історично розвивається, тому на розмір її вартості впливають моральний, історичний, соціальний і результативний елементи. Моральний елемент вартості робочої сили визначається гідністю людини, її самоповагою, впливом морально-етичних факторів. Історичний елемент вартості робочої сили пов'язаний зі зростанням фізичних, духовних та інших потреб людини, її здібностей, для відтворення яких потрібно залучати все більше матеріальних благ і послуг. Соціальний елемент вартості робочої сили складається зі значного впливу на неї таких соціальних факторів, як класова боротьба, діяльність профспілок, громадських і політичних рухів. Результативний елемент характеризує зростання корисного ефекту від використання робочої сили, в основу якої покладено збільшення витрат робочої сили (фізичних, розумових, організаційних) та покращення форм і методів організації виробництва [1, 284-285].

За аналогією та економічним змістом в інтелектуальній економіці — робоча сила під впливом трансформаційних процесів в економіці та розвитку інформаційних технологій (отримання, перетворення та передачі всіх форм інформації) перетворюється на інтелектуальну силу чи людські ресурси, коли стають товаром, і також мають два аспекти: споживчу вартість і власне вартість.

В інтелектуальній економіці:  $V_i$  — вартість інтелектуальної сили, яка змінюється,  $t_i$  — додаткова вартість, а  $(V_i + t_i)$  — нова вартість створюється за рахунок використання та впровадження інтелектуального продукту, де  $V_i$  — відтворена вартість інтелектуальної сили, а  $t_i$  — її прирощення,  $i$  — підрядковий індекс показує належність до

інтелектуальної економіки. Зазначене є головним економічним змістом осучаснення теорії людського капіталу.

В інтелектуальній економіці у процесі створення інтелектуального продукту творчі зусилля працівника прирівнюються до інтелектуальної сили, що має споживчі властивості. Інтелектуальна сила розглядається як суспільний товар. З позицій споживчої вартості специфіка цього товару проявляється в тому, що в процесі його споживання інтелектуальна сила не зникає, а створює нову вартість, більшу, ніж власне вартість товару — інтелектуальна сила. При цьому, на відміну від робочої сили, інтелектуальна сила за рахунок накопичення знань, спрямування до реалізації нового творчого результату може зменшуватися за кількістю працівників з одночасним збільшенням її вартості. Тож може випереджати за вартістю матеріальні активи. Тож, в основу визначення споживчої вартості інтелектуальної сили закладена абстрактна творча праця (відповідна її кількість) з отриманням інтелектуального результату на матеріальному носії та за своїм економічним змістом набуває майнових прав. За аналогією, інтелектуальна сила має ті самі властивості, що і робоча сила, але з більш високою вартістю, адже її споживчі якості зростають з кожним кроком розвитку виробничої системи. Інтелектуальна сила, як і її носій — людина, з творчим складом розуму та креативним мисленням, яка створює нове знання, історично розвивається, тому, що на розмір її вартості впливають моральний, історичний, соціальний і результативний елементи, а також сьогодні можна додати новий елемент — системну глобалізацію інноваційних економічних процесів, під впливом якої людина трансформується в людину-творця. На відміну від робочої сили, до інтелектуальної сили висуваються значно вищі вимоги щодо збільшення її потенційних можливостей до залучення у виробничий або торговий процес і надання послуг, а це потребує вкладення в її розвиток значно більших витрат (інвестицій). Варто звернути увагу на те, що віддача інтелектуальної сили залежить від наявного обсягу знань, кваліфікації працівника, вміння творчо працювати, що набувається в попередні періоди життєвого циклу людини, до залучення у виробничий чи торговий процес та процес надання послуг, що розглядається як характеристика людського інтелектуального потенціалу, а при його залученні до виробничого чи торгового процесу та процесу надання послуг інтелектуальна сила набуває первісної вартості, її приріст є нова вартість, більша, ніж власне вартість товару — первісна вартість інтелектуальної сили.

В інтелектуальній економіці людські ресурси — це кількість працівників з високим рівнем кваліфікації, залучених до процесу розробки та використання інтелектуального продукту. З огляду на це ефективність живої праці буде визначатися кількістю створеного та впровадженого інтелектуального продукту на одиницю робочого часу. Цей показник може характеризувати людський потенціал, якщо визначати потенційні можливості створювати інтелектуальний продукт за відповідний термін.

Результати творчої праці у вигляді інтелектуального продукту, який не має вартісної оцінки, вимірюються кількістю ідентифікованих об'єктів права інтелектуальної власності. Створені новації, ті, котрі можна описати та ідентифікувати, стають інтелектуальними ресурсами. Окремі інтелектуальні ресурси, зокрема, ті, що мають великий комерційний потенціал, отримують правову охорону, стають інтелектуальною власністю, а прийняті на баланс за відповідною вартістю, — об'єктами права інтелектуальної власності у складі нематеріальних активів.

Людські ресурси й інтелектуальні ресурси, чи інтелектуальна сила та інтелектуальний продукт, розглядаються разом як інтелектуальний потенціал, який не має вартісної оцінки й характеризується кількісними показниками (рівнем освіти, кваліфікації, набутим досвідом, за віком, показниками стану здоров'я, кількістю винаходів тощо). У вартісному вимірі інтелектуальний потенціал, залучений до виробничої сфери, торгівлі та процесу надання послуг стає авансованою вартістю, що в процесі свого руху приносить додаткову вартість, що і є ознакою інтелектуального капіталу.

Важливою складовою в цьому процесі є перетворення новацій, створених людськими ресурсами, на інтелектуальні ресурси, якими підприємство може володіти. Тож основне завдання його керівництва (менеджерів)- трансформувати інтелектуальні ресурси в інтелектуальні активи.

Інтелектуальні активи — це вартість інтелектуальних ресурсів, які в господарському обігу належні до складу нематеріальних активів. Інтелектуальні активи, як і людський капітал, є складовими інтелектуального капіталу, якщо розглядати їх з вартісних позицій.

Беручи до уваги зазначене, інтелектуальний капітал як авансована вартість складається в господарському обігу з двох складових: людського капіталу та інтелектуальних активів (у складі нематеріальних активів) і мають різну природу походження та попит.

Вартість робочої сили, як і вартість інтелектуальної сили, перетворюється на заробітну плату, тобто набуває перетворювальної форми.

Вартість інтелектуальної сили, виражена у грошах, набуває форми ціни інтелектуальної сили. Тож, заробітна плата чи винагорода — це грошове вираження вартості та ціни товару — інтелектуальна сила й частково — результативності функціонування інтелектуальної сили.

Оскільки інтелектуальна сила є товар, то її ціна, як і решти товарів, регулюється співвідношенням попиту та пропозиції, відповідними економічними законами. По мірі зниження попиту чи збільшення пропозиції ціна інтелектуальної сили, тобто заробітна плата (винагорода), зменшується й навпаки.

Однією з форм оплати праці, що пов'язана з розробкою інтелектуальної власності, є контрактна, за якою встановлюється договірна вартість інтелектуальної праці, яка відтворює вартість інтелектуальної сили чи розмір людського капіталу. За своєю економічною природою контрактна

форма оплати праці відтворює ціну інтелектуальної сили. При цьому потрібно зазначити, що вартість інтелектуальної сили у виробництві є первісною вартістю, приріст якої пов'язаний з використанням і впровадженням інтелектуальних активів при виробництві інноваційної продукції (у виробничій сфері) або інноваційного продукту (в науковій сфері діяльності).

Слід зазначити, що на вартість людських ресурсів або розмір людського капіталу впливає вартість робочого місця працівника та його матеріальне забезпечення, на якому створюється інтелектуальний продукт або інтелектуальна продукція.

Розмір вартості робочого місця складається з витрат на інтелектуальну силу, вартості засобів і предметів праці. Вартість запасів та предметів праці визначається на загальних підставах, залежно від розміру інвестицій, спрямованих на інноваційну діяльність, життєвого циклу нововведень і стадії впровадження інвестиційного проекту.

Людський капітал з позиції можливості створення, накопичення та передачі знання розглядається як вартісна оцінка інтелектуальної сили, інтелектуальних зусиль одного чи сукупності працівників, залучених до процесу розробки та впровадження інтелектуального продукту з метою отримання доходу (прибутку). Людський капітал пов'язується з економічною теорією інвестиційними (капітальними) вкладеннями в людину, що настільки прибуткові, як й інвестиції в будь-який інший фактор виробництва. Такі вкладення здійснюються в створення людського інтелектуального потенціалу та в подальшому у процесі виробництва, торгівлі та надання послуг — у вартість інтелектуальної сили.

Людський капітал підприємства чи установи є накопичені персоналом уміння та навички, що є результатом інвестицій у персонал і дають змогу отримувати на ці інвестиції відповідний дохід (прибуток). Емпіричні дослідження показують, що між інвестиціями в людський капітал і доходами (прибутком) існує пряма позитивна залежність. Звідси випливає й завдання підприємства чи установи щодо людського капіталу: оптимізувати організацію - та підвищувати продуктивність творчої праці персоналу. Управління персоналом, а отже, й організація та продуктивність творчої праці — стратегічна функція менеджменту. Завданням ефективною, дієвою системи управління персоналом є забезпечення формування монолітного колективу професіоналів підприємства чи установи з високою продуктивністю творчої праці. В умовах жорсткої конкуренції всі зусилля менеджменту мають бути спрямовані на досягнення єдиної мети — підвищення прибутковості підприємства чи установи та творчої продуктивності його працівників.

З правової позиції інтелектуальний капітал як авансована вартість у господарському обігу має відповідну особливість, що відрізняє його від людського капіталу. Економіко-правовий зміст сучасної теорії людського капіталу найбільше проявляється в інтелектуальній економіці, що наближає до розуміння практики використання людського капіталу, і



це наочно видно на прикладі діяльності господарських товариств.

Господарським кодексом України [2] (далі — ГК України) передбачено, що господарськими товариствами визнаються підприємства чи інші суб'єкти господарювання, створені юридичними особами та/або громадянами шляхом об'єднання їхнього майна та участі в підприємницькій діяльності товариства з метою одержання прибутку (п. 1 ст. 79), а згідно з п. 2 ст. 80 ГК України, акціонерним товариством є господарське товариство, що має статутний капітал, поділений на визначену кількість акцій однакової номінальної вартості, та яке несе відповідальність за зобов'язаннями тільки майном товариства, а акціонери несуть ризик збитків, пов'язаних з діяльністю товариства, в межах вартості належних їм акцій. Майновий стан суб'єкта господарювання визначається сукупністю належних йому майнових прав і майнових зобов'язань, що відображається в бухгалтерському обліку його господарської діяльності відповідно до вимог закону (ст. 145 ГК України).

Виходячи з умови, що інтелектуальні активи та людський капітал є складовими інтелектуального капіталу є потреба обґрунтувати правомірність неможливості внесення людського капіталу до статутного капіталу акціонерного товариства в обмін на корпоративні права, а також обґрунтувати правові підстави неможливості відображення людського капіталу на балансі товариства. Саме право інтелектуальної власності дозволяє поглибити відмінність інтелектуального капіталу від людського капіталу щодо їх відображення в бухгалтерському обліку.

ГК України передбачено, що корпоративні права — це права особи, частка якої визначається у статутному капіталі (майні) господарської організації, що включають правомочності на участь цієї особи в управлінні господарською організацією, отримання певної частки прибутку (дивідендів) цієї організації та активів у разі ліквідації останньої відповідно до закону, а також інші правомочності, передбачені законом і статутними документами (п. 1 ст. 167 ГК України). Володіння корпоративними правами не вважається підприємництвом (п. 2 ст. 167 ГК України).

Виходячи із зазначеного, людський капітал має бути часткою особи у статутному капіталі (майні) господарської організації, але він не є майном, на відміну, від об'єктів права інтелектуальної власності (далі — ОПВ), у складі нематеріальних активів.

Людський капітал не відображається у складі активів на балансі підприємства, але є основою для здійснення трансформації оцінених результатів творчих зусиль працівників в інтелектуальні активи, якими є ОПВ у складі нематеріальних активів.

У результаті створення ОПВ суб'єкт цього права набуває низки суб'єктивних прав як особистого немайнового, так і майнового характеру. Цивільним кодексом України [3] (далі — ЦК України) передбачено, що зміст права інтелектуальної власності становлять особисті немайнові права й (або) майнові права інтелектуальної власності (п. 2 ст. 418 ЦК України).

Під особистими немайновими правами розуміють різновид цивільних

прав, які виникають із приводу нематеріальних благ, є невід'ємними від особи та набувають економічного змісту (гл. 15 ЦК України). Під майновими правами розуміють суб'єктивні права, що пов'язані з використанням ОПВ, а також з тими матеріальними (майновими) вимогами, які виникають між учасниками правовідносин із приводу використання ОПВ (наприклад, право авторів і винахідників на винагороду — статті 424, 426 ЦК України).

Відповідно п. 1 ст. 418 ЦК України, право інтелектуальної власності — це право особи на результат інтелектуальної, творчої діяльності або на інший об'єкт права інтелектуальної власності, визначений ЦК України та іншим законом. Водночас, п. 1 ст. 421 ЦК України передбачено, що суб'єктами права інтелектуальної власності є творець (творці) об'єкта права інтелектуальної власності (автор, виконавець, винахідник тощо) й інші особи, котрим належать особисті немайнові й (або) майнові права інтелектуальної власності відповідно до ЦК України, іншого закону чи договору. Відповідно до п. 1 ст. 424 ЦК України до майнових прав інтелектуальної власності належні:

- 1) право на використання об'єкта права інтелектуальної власності;
- 2) виключне право дозволяти використання об'єкта права інтелектуальної власності;
- 3) виключне право перешкоджати неправомірному використанню ОПВ, в тому числі забороняти таке використання;
- 4) інші майнові права інтелектуальної власності, встановлені законом.

Інтелектуальні ресурси, на відміну від людського капіталу, можуть бути рівноцінно замінені при акціонуванні на корпоративні права та належати акціонерам. Це стається в процесі здійснення трансакцій з інтелектуальними капіталом, тобто інтелектуальні ресурси, що приймаються на баланс за відповідною вартістю (корпоративною вартістю) набувають статусу інтелектуальних активів у складі нематеріальних активів.

ЦК України надає можливість автору чи іншому суб'єкту права інтелектуальної власності використовувати ОПВ як вклад до статутного капіталу юридичної особи, як предмет договору застави або інших зобов'язань цивільного обороту в якості нематеріального активу (п. 3 ст. 424 ЦК України). Водночас, п. 1 ст. 177 ЦК України передбачено, що об'єктами цивільних прав є речі, у тому числі гроші та цінні папери, інше майно, майнові права, результати робіт, послуги, результати інтелектуальної, творчої діяльності, інформація, а також інші матеріальні та нематеріальні блага.

Відповідно до п. 1 ст. 155 ЦК України, статутний капітал акціонерного товариства утворюється з вартості вкладів акціонерів, внесених внаслідок придбання ними акцій. Статутний капітал товариства визначає мінімальний розмір майна товариства, який гарантує інтереси його кредиторів. Він не

може бути меншим розміру, встановленого Законом України «Про акціонерні товариства» [5]. Одночасно, п. 1 ст. 190 ЦК України передбачено, що майном як особливим об'єктом вважаються окрема річ, сукупність речей, а також майнові права та обов'язки, а п. 2 визначає, що майнові права є не споживна річ. Майнові права визнаються речовими правами.

Згідно з п. 1 ст. 86 ГК України, вкладками учасників і засновників господарського товариства можуть бути будинки, споруди, обладнання й інші матеріальні цінності, цінні папери, права користування землею, водою та іншими природними ресурсами, будинками, спорудами, а також інші майнові права (п майнові права на об'єкти інтелектуальної власності також), кошти, зокрема й в іноземній валюті, а п. 2 цієї статті передбачено, що вклад, оцінений у гривнях, становить частку учасника та засновника у статутному капіталі товариства. Порядок оцінки вкладів визначається в установчих документах господарського товариства, якщо інше не передбачено законом. Сума вкладів засновників і учасників господарського товариства становить статутний капітал товариства (п. 1 ст. 87 ГК України). Майном у ГК України визнається сукупність речей та інших цінностей (й нематеріальні активи також), які мають вартісне визначення, виробляються чи використовуються у діяльності суб'єктів господарювання та відображаються в їх балансі або враховуються в інших передбачених законом формах обліку майна цих суб'єктів (п. 1 ст. 139 ГК України). Втім, п. 1 ст. 87 ГК України передбачено, що юридична особа приватного права може створюватися та діяти на підставі модельного статуту, затвердженого Кабінетом Міністрів України [6], що після його прийняття учасниками стає установчим документом. Засновники (учасники) юридичної особи, утвореної на підставі модельного статуту, можуть у встановленому законом порядку затвердити статут, який є установчим документом, та провадити діяльність на його підставі. У ст. 24 Модельного статуту передбачено, що майно товариства складається з основних засобів, обігових коштів, акцій (часток, паїв) у статутному (складеному) капіталі господарських товариств, а також інших активів, відображених у бухгалтерському балансі товариства, і формується за рахунок майна, переданого учасниками товариства до його статутного капіталу.

Зазначимо, що згідно з п. 4 Положення (стандарту) бухгалтерського обліку 8 «Нематеріальні активи», затвердженого наказом Міністерством фінансів України № 242 від 18.10.1999 року [7], визначено, що в бухгалтерському обліку нематеріальний актив є немонетарний актив, який не має матеріальної форми та може бути ідентифікований, а в п. 14 цього Положення (стандарту) передбачено, що первісною вартістю нематеріальних активів, внесених до статутного капіталу підприємства, визнається погоджена засновниками (учасниками) підприємства їхня справедлива вартість з урахуванням витрат, передбачених п. 11 цього Положення (стандарту).

Підсумовуючи, можна зазначити, що людський капітал є

трансформований в інтелектуальну власність результат творчої діяльності, яка за відповідною процедурою набула права у складі нематеріальних активів, які на балансі чи у статутному капіталі товариства мають вартісну оцінку, та вартість інтелектуальної сили, інтелектуальних зусиль одного чи сукупності працівників, задіяних у процесі розробки та впровадження інтелектуального продукту з метою отримання доходу (прибутку), що впливає на розкриття методологічних підходів до її оцінки з позиції трудомісткості праці, що є предметом окремого дослідження. Вкладення інвестицій у розвиток людського капіталу є умовою створення, введення та використання ОПВ у господарській діяльності при залучені їх до виробничого чи торгового процесу та надання послуг з метою отримання прибутку.

### Список використаних джерел

1. Основы экономической теории : учебник / С. В. Мочерный, В. К. Симоненко, В. В. Секретарюк, А. А. Устенко ; под общ. ред. С. В. Мочерного.— К. : Знання, КОО, 2000. - С. 607.
2. Господарський кодекс України від 16.01.2003 року № 436-IV : станом на 09.06.2013 року.
3. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 року № 435-IV : станом на 09.06.2013 року.
4. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням приватного підприємства [...] від 10.12.2009 року № 31-рп/2009, [Електронний ресурс]. Режим доступу до ресурсу <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v031p710-09>.
5. Закон України «Про акціонерні товариства» від 17.09.2008 року № 514-VI [Електронний ресурс]. — Режим доступу до ресурсу <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/514-17>.
6. Постанова Кабінету Міністрів «Про затвердження Модельного статуту товариства з обмеженою відповідальністю» від 16.11.2011 року № 1182, [Електронний ресурс]. — Режим доступу до ресурсу <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1182-2011-%D0%BF>.
7. Наказ Міністерства фінансів України «Про затвердження Положення (стандарту) бухгалтерського обліку» від 18.10.1999 року №

242[Электронный ресурс]. — Режим доступа до ресурсу <http://zakon4.rada.gov.ua/laws-/show/z0750-9>