

досягнення кінця ХХ ст. – початку ХХІ ст. дозволяє стверджувати про сучасне суспільство не лише як про інформаційне, але і як про постмодерне.

Часовий цикл періоду розвитку постіндустріального суспільства складно прогнозувати. Але, вочевидь, що він визначатиметься майже виключно темпами науково-технічного прогресу.

Сьогодні не можна не визнати, що теорія постіндустріального суспільства стала фактично єдиною соціологічною концепцією ХХ-ХХІ ст., у повній мірі підтвердженою історичною практикою. Як і було передбачене її творцями, суспільство масового вжитку породило сервісну економіку, а у її рамках найбільш швидкими темпами став розвиватися інформаційний сектор господарства. Західні суспільства, що знаходилися у момент становлення основ даною концепції в глибокій кризі, знов відновили свій статус лідерів світового розвитку, отримавши переконливу перемогу над стагнуючими індустріальними країнами.

Література

1. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования / Д. Белл; пер. с англ. под ред. В.Л.Иноземцева. – М., 1999. – 234 с.
2. Шумпетер И. Теория экономического развития / И. Шумпетер. – М.: Прогресс, 1982. – 455 с.
3. Великов Е. Общество знания / Е. Великов [Электронный ресурс]. – Режим доступа к файлу: http://connect.design.ru/n6_7_96/vdihoo.html
5. Тарнавська Н. Новітні прояви конкуренції в суспільстві, яке базується на знаннях / Н. Тарнавська // Економіка України. – 2008. – №2. – С. 4-16.
6. Колодко Г.В. Глобализация, трансформация, кризис – что дальше? / Г.В. Колодко. – М.: Магистр, 2011. – 176 с.
7. Про інформацію: закон України від 2.10.1992 р. № 267 [Електронний ресурс]. – Режим доступа к файлу: zakon.rada.gov.ua
8. Стратегічні виклики ХХІ століття суспільству та економіці України / За ред. В.М. Гейця, В.П. Семиноженка, Б.С. Квасюка. – К.:Фенікс, 2007. – 544 с.
9. Споживацька економіка вичерпується // Урядовий кур'єр. – 2006. – №32. – С. 9.

378.112:159.923.32

*Соколова Ж.В., к.и.н., доцент,
Слободянюк О.Л., студент,
ТНУ имени В.И. Вернадского*

**СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ И ЕЕ ВЛИЯНИЕ НА МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ
КЛИМАТ В НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОМ КОЛЛЕКТИВЕ:
ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ**

В настоящее время, когда именно коллективные условия определяют успехи инновационной политики организации, возникает острая необходимость в людях, владеющих искусством создавать моральный климат в коллективе. Однако в научно-педагогическом коллективе каждый его член может и должен влиять на благоприятность социально-психологического климата. Чтобы успешно преодолевать разрушительные последствия конфликтов, нужно научиться превентивным мерам. А это возможно лишь при высоком уровне развития коллектива и благоприятного социально-психологического климата.

Вопрос об успешном развитии коллектива и его социально-психологическом климате является одной из ключевых проблем социальной теории и практики. Интерес к данной проблеме в науке диктуется, прежде всего, возросшими требованиями к уровню психологической включенности индивида в его профессиональную деятельность и усложнением психической жизнедеятельности людей, постоянным ростом их личностных притязаний, масштабами и глубиной возникающих барьеров, лежащих на пути реализации психологических резервов коллектива.

Вместе с тем, несмотря на то, что в отечественной и зарубежной литературе достаточно глубоко и подробно рассмотрены особенности психологического климата в коллективах, слабо изученным остается вопрос о конкретном влиянии стиля поведения членов вузовского коллектива на социально-психологический климат.

Большой вклад в решение вопроса о механизмах развития отношений в коллективе и факторах влияющих на его формирование внесли многие отечественные и зарубежные исследователи. Так, А. Алдашева, А. Жмыриков, В. Парохин исследовали социально-психологическую адаптацию личности в особых условиях деятельности и общения.

Эмоциональные составляющие взаимоотношений в группе были подробно изложены в трудах Г. Андреевой, А. Бодалева, В. Бойко, Л. Гозмана, Т. Скрипкиной. Вопросы эффективного руководства и стилей поведения в коллективе рассматривались такими исследователями как Э. Берном, В. Большаковым, А. Быковым, Е.П. Ильиным, К. Левином, А. Омаровым, Т. Кабаченко, В. Мясищевым, В. Панферовым, Ю. Платоновым, Р. Харрисом, Р. Чалдини. Проблема изучения социально-психологического климата в коллективе поставлена такими авторами, как Г. Андреевой, А. Донцовым, Е. Климовым, О. Носковой, Б. Парыгиным, А. Петровским, Ю. Стрелковым. Изучением теоретических аспектов феноменологии конфликта в групповых взаимоотношениях занимались такие ученые как А. Анцупов, К. Левин, Г. Поцепцов, М. Рыбакова, Л. Цой и др.

Однако, несмотря на большое количество научных исследований по данной проблеме, крайне мало работ по изучению специфики влияния стиля поведения членов научно-педагогического коллектива на социально-психологический климат в организации.

Цель статьи - теоретически обосновать существующую связь между стилями поведения научно-педагогического коллектива и составляющими благоприятного социально-психологического климата.

Гипотезой исследования является предположение о том, что социально-психологический климат научно-педагогического коллектива зависит от таких его составляющих как: уровень эмпатии, социометрического статуса, степени эмоционального выгорания, направленность личности и включенности в межличностные отношения, а также существует дифференциация влияния стиля руководства коллективом на общий уровень социально-психологического климата.

Теория поля Курта Левина изображает одно из теоретических объяснений общей атмосферы групповых отношений. Согласно ей, протекание действий целиком сводится к конкретной совокупности условий существующего в данный момент поля. Понятие поля охватывает факторы как внешней (окружение), так и внутренней (субъект) ситуации [1, с. 21]. Даже при поверхностном рассмотрении этот подход резко отличается от всех теорий, сводящих поведение к личностным диспозициям и индивидуальным различиям в них.

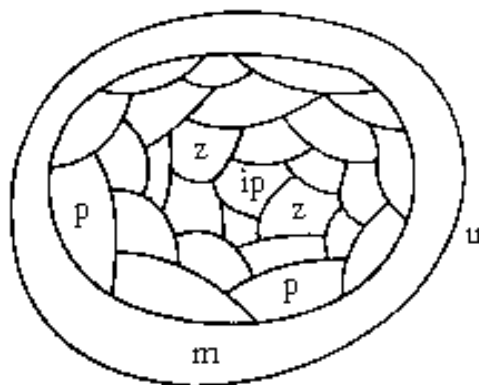


Рис. 1. Модель Курта Левина в «Теории поля»:

m – сенсорная пограничная зона, выполняющая роль посредника между окружающим миром (u) и внутриличностными областями (ip), подразделяющиеся на центральные (z) и периферические (p)

Теория поля Курта Левина рассматривает поведение личности, как функцию жизненного пространства, поэтому основной своей задачей считает выведение поведения личности из тотальности психологических событий, существующих в жизненном пространстве в данный момент. При этом «психологическое окружение», т.е. группа представлялась, как внешний феноменальный мир личности, где граница между жизненным пространством и внешним миром в теории поля напоминает проницаемую мембрану или сеть, чем стену или жесткий барьер.

Жизненное пространство и внешний мир тесно связаны. Изменения, происходящие во внешнем мире, влияют на состояние жизненного пространства, а изменения жизненного пространства – на внешний мир, т.е. на групповые отношения в коллективе.

Второе направление, давшее основу для изучения социально-психологического климата в зарубежной психологии, обозначается как интеракционистская концепция групповых отношений или теория ролей. Его родоначальником считается американский социолог и социопсихолог Джордж Герберт Мид. Основой данного подхода является то, что люди реагируют на окружающую среду и

других людей в зависимости от трактовок или значений символов, которыми они наделяют свое окружение. Эти значения являются результатом межличностного взаимодействия (интеракции) и подвержены изменениям в результате индивидуального восприятия в рамках такого взаимодействия. Основным принцип интеракционизма в том, что человек воспринимает и оценивает себя в соответствии с оценками других, т.е. личность становится для себя тем, что она есть через то, что она представляет из себя для других в социальном мире [1, с. 188-204].

Таким образом, данный подход можно рассматривать, как отражение в таком аспекте теории организации, как исследование межорганизационных отношений. Одно из важнейших понятий данного направления это «принятие роли другого», т.е. представление себя на месте партнера по взаимодействию и понимание его ролевого поведения. Благодаря данному механизму принятия роли, возрастает осознанность собственных действий и поступков в коллективе, что существенно отражается на социально-психологическом климате [2, с. 324].

Третью теоретическую трактовку основ социально-психологического климата в зарубежной психологии составляют концепции теорий групповых систем. Основная модель здесь представлена внутренней и внешней системой Д. Хоманса, основу данной теоретической конструкции составляет представления о некоторых основных элементах группового поведения, к которым относят индивидуальные действия членов группы, их эмоциональные отношения друг к другу (или чувства) и их взаимодействия в виде взаимосвязанного поведения, а также групповые нормы, определяющие стандарты поведения, вырабатываемые группой.

Согласно модели Д. Хоманса, каждая группа имеет своеобразную границу, внешней к которой является окружающая среда: физическая, техническая, социальная. В своей совокупности они образуют внешнюю систему. Однако жизнь группы не исчерпывается только проблемами, связанными с ее внешней средой.

Групповое поведение, первоначально генерируемое необходимостью решения проблем внешней среды, порождает новый тип поведения, непосредственно внешней средой не побуждаемый и ориентированный на собственные проблемы группы.



Рис. 2. Модель групповых отношений Д. Хоманса

Лежащие в его основе элементы (индивидуальные действия, взаимодействия, чувства) составляют внутреннюю систему. Таким образом, обе «системы» имеют одинаковое поэлементное содержание, но различаются функционально. При этом подчеркивается тесная их взаимосвязь и почти полная невозможность операционального разделения [3, с. 210].

Следующее направление в изучении основ социально-психологического климата в зарубежной психологии представлено социометрическими исследованиями внутригрупповых отношений. Основы данной теоретической концепции восходят к исследованиям межличностных отношений в малых группах Якоба Леви Морено. Основной идеей являлось, что в обществе можно выделить две структуры отношений:

– макроструктуру, которая для Морено, означала «пространственное» размещение индивидов в различных формах их жизнедеятельности;

– и микроструктуру, что, иными словами, означает структуру психологических отношений индивида с окружающими его людьми.

Согласно Морено основной задачей данной концепции являлось измерение неких простейших элементов человеческого чувства, эмоциональных потоков – названных им как «теле», направленных от человека к человеку, призванных регулировать уровень групповой сплоченности в макро и микроструктурах.

«Теле» также проявляется как проявление индивидами гибкости в межличностных связях и побуждает индивидов создавать позитивные или негативные отношения, чем и объясняется распределение симпатий и антипатий в группе. Основными показателями стремление группы к сохранению целостности отношений в макро и микроструктурах является социально-

психологический климат, который характеризуется такими составляющими как совместимость, сработанность, сплоченность, контактность, открытость и ответственность.

При этом измеряемая данной концепцией групповая сплоченность или единство группы – это один из объединяющих группу процессов, подразумевающих определенную степень психологической общности, единство членов группы, тесноту и устойчивость межличностных взаимоотношений и взаимодействия. Явление сплоченности определяется двумя основными факторами: уровнем взаимной симпатии в межличностных отношениях и степенью эмоциональной привлекательности группы для ее членов [4, с. 48].

Пятая точка зрения на социально-психологический климат рассматривается под углом психоаналитической ориентации, основанной в основном на идеях З. Фрейда. В данных концепциях существо группы составляет система эмоциональных, либидонозных по своему характеру связей. По своей сути группа, по взглядам Фрейда, это совокупность индивидов, которые принимают одну и ту же личность, личность лидера за свой идеал и идентифицируют себя с ним. Следственно, устанавливается два ряда эмоциональных связей: между членами группы и между каждым членом группы и лидером [5, с. 37].

В последующем Ю.Захарова приходит к обобщающей модели функционирования защиты и сводит общие положения психоаналитической концепции групповых отношений в модели функционирования защиты на внутриличностном, межличностном и межгрупповом уровнях, однако в ее модели на всех трех уровнях анализа субъектом защиты остается индивид.

На 1-м уровне субъектом защитной активности выступает «Я» как одна из «структурных единиц» личности в борьбе за свою целостность с нежелательными или травмирующими содержаниями «Оно» и «Сверх-Я».

На 2-м уровне к защите прибегает личность для сохранения своей целостности и поддержания позитивного «Я-образа».

3-й уровень описывает защитную активность группы, отстаивающей свою целостность в ответ на внутреннюю угрозу распада.

На 4-м уровне группа защищается от факторов межгруппового взаимодействия, представляющих угрозу для ее целостности. Для индивидов, входящих в состав группы, групповая психологическая защита на 3-м и 4-м уровнях опосредуется механизмами поддержания положительного «Мы-образа» в соотношении с «Они-образом» [5, с. 59].



Рис. 3. Модель уровневой организации психологической защиты Ю. Захаровой

Таким образом, данная концепция раскрывает основные системные функции групповых отношений, где главным является стабилизация того или иного аспекта групповой целостности.

Шестая точка зрения представлена общепсихологическим подходом, здесь значимость группы для личности, прежде всего в том, что группа – это определенная система деятельности, заданная ее местом в системе общественного разделения труда и поэтому сама выступает субъектом определенного вида деятельности и через нее включена во всю систему общественных отношений. К общепсихологическим характеристикам группы должны быть отнесены такие групповые образования, как групповые интересы, групповые потребности, групповые нормы, групповые

ценности, групповое мнение и цели, все это входит в основы социально-психологического климата [6, с. 210-212].

Так Жорж Герин рассматривал вопрос поведения индивидов и реализацию их поступков, где главный интерес для индивида представлен в его потребности, то есть нужда, нужда не только биологическая, но и социальная. Он также утверждал то, что «все инстинкты человека вообще и индивида в частности биосоциальны, ибо он неотделим от других людей из собственного стада, и без них жить не может. Инстинкты являются врожденными и сопровождают человека – индивида всю его жизнь, всего их пять, но они охватывают почти все стороны жизни каждого из людей» [7, с. 144].

Далее Ж. Герин, приводит следующую табл. 1.

Таблица 1

Основные социально-биологические инстинкты, определяющие жизнедеятельность и общественное поведение индивидов

№	Название инстинкта	Характеристика содержания инстинкта
1	Существовать	Есть, пить, дышать, сохранять жизнь, иметь кров в соответствии с историческими условиями, искать комфорта, приятных ощущений, отдыхать, наслаждаться, быть счастливым, ибо каждый рожден для счастья
2	Расти	Физически, духовно, интеллектуально. Становиться сильнее, умнее, расширять свои владения, увеличивать имущество, доходы, увлечения. Заводить семью, растить детей, внуков, добиваться собственной неповторимости. Воспитывать себе подобных, передавать им свой опыт, знания
3	Утверждаться	Занять свое место под солнцем. Быть заметным, уважаемым, добиваться чина, признания, возвышаться над более слабыми, соревноваться с более сильными, добиваться их уважения, обладать чувством собственного достоинства
4	Защищаться	Не допускать вторжения других в свою жизнь, семью, собственную личность. Оберегать свое племя, Родину, веру, свободу, защищать их секреты любой ценой, вплоть до собственной жизни. Избегать ударов судьбы, природы, людей
5	Взаимодействовать	Сливать свою жизнь с другими. Создавать группы единомышленников, партнеров, вступать с ними в связь. Делиться знаниями и опытом не только со своими детьми, но и партнерами, соплеменниками, привязываться к ним, делиться радостями и горестями, быть патриотом, преданным своей вере, партии, посвящать себя любимому делу, сохранять верность идеалу и добру. Жертвовать собой ради других

«Первые четыре группы инстинктов – эгоцентрические. В основе их – утверждение собственного «Я». Пятая группа – альтруистическая, включающая бескорыстие, доброжелательность и жертвенность, заботу о других, даже не близких индивиду людей. Обязательно надо видеть в каждом и то, и другое. Причем, по утверждениям Ж. Герина, сегодня человек все более и более стремится присоединиться к другим, объединить свои усилия, действовать в содружестве, часто даже жертвуя собою для других» [7, с.147].

На основе подобных утверждений в общепсихологическом подходе зарубежной психологии дается объяснение многим межличностным связям, которые непосредственно проявляются в коллективе, или группе связанные общими действиями. Следовательно, в данной трактовке в первую очередь делается акцент на всеобщие механизмы психологической деятельности индивида.

Следующее направление в изучении основ СПК представлено эмпирико-статистическим направлением, где основная модель системы групповых отношений принадлежит Р. Кэттеллу, известному исследованиями в области психологии личности, нежели разработками социально-психологического характера. Тем не менее, предложенная им концепция группового поведения, получившая название теории групповой синтальности (под столь необычным названием понимается поведение группы, действующей как целое).

Одним из ключевых в теории групповой синтальности является понятие синергии. Предполагается, что каждый индивид, вступая в группу, привносит в нее определенное количество индивидуальной энергии, предназначенной для развертывания групповой активности. Общее количество этой индивидуальной энергии, имеющейся у группы, и есть синергия. Часть ее (так называемая «синергия сохранения группы»), как считает Р. Кэттелл, расходуется на сохранение существования группы в качестве некоей целостности, а оставшееся количество (так называемая «эффективная синергия») направляется на достижение целей, ради которых группа создана.

Таким образом, с одной стороны, синергия фактически выступает в качестве своеобразного строительного материала групповой структуры (внутреннего ее каркаса), а с другой – представляет собой фактор, организующий и направляющий активность группы вовне ее. По существу это некий динамизирующий момент группового процесса, обеспечивающий его развертывание в обеих сферах жизнедеятельности группы. Модель, следовательно, обращена к проблеме поиска психического энергopotенциала групповой деятельности [8, с. 221].

Предпоследний подход в объяснении группового поведения в зарубежной психологии отводится формально-модельной концепции, которая основывается на использовании математического аппарата теории моделей и теории множеств, рассмотрим ее более подробно.

Основным понятием данного подхода является динамика и модели референтно-группового поведения. В предоставленном случае, по мнению Н.И.Сарджвеладзе динамика рассматривается, как целое явление и представляется в виде системы, состоящей из нескольких взаимодействующих элементов или подсистем, т.к. каждый элемент может быть также представлен как система низшего уровня. Динамика – это феноменологическое описание поведения объекта, в данном случае имеется виду групповое отношение, как целое и частное [9, с. 37].

Таким образом, в данном подходе главенствующим фактором определения социально-психологического климата является определенная «значимость других», что связывает субъекта с другим человеком или группой лиц.

Последним подходом в объяснении понятия СПК в зарубежной психологии является концепция оперантного подкрепления Скиннера. Внешне она выглядит как манипулирование личностью, т.е. индивидуумы в группе повторяют поведение, которое больше приносило удовлетворение, и избегают поведения, которое доставляло им неприятности. У любого действия, а также поведения в групповых отношениях есть последствия – негативные и позитивные [10, с. 80].

Идеи этой теории легли в основу социально-психологических теорий малых групп Д. Хоманса, Д. Тибо и Г. Келли, которые избрали объектом концептуализации внутридиадные отношения и перенося результаты анализа на большие по объему группы. Так, данная концепция определяется качеством взаимоотношений в группе и суммой получаемых «вознаграждений» каждым участником. Главное внимание авторы уделяют фактору «взаимного обмена вознаграждениями и наказаниями» в контексте взаимодействия.

Таким образом, данная ориентация сводит всю активность человека в групповых отношениях в основном к пассивному приспособлению к существующим условиям. Собственно человеческая деятельность исключена из теоретического анализа и противопоставлена реакциям приспособления человека к внешним условиям.

Итак, по многим вопросам, касающимся изучения социально-психологического климата между исследователями нет полного согласия, начиная с использования самого термина и даваемых ему определений. Так, наряду с понятием социально-психологический климат используются понятия: морально-психологический климат, психологический настрой, психологическая совместимость, социологический микроклимат, психология коллектива и другие. Различия в терминах сопровождаются различиями в понимании сущности этого явления.

Многообразие определения понятия «социально-психологический климат» вызвано многообразием теоретических подходов, на базе которых эти определения сформировались. Коллектив является основной сферой деятельности личности и существенной, интегративной характеристикой коллектива является социально-психологический климат.

Социально-психологический климат – это специфическое социально-психологическое явление, которое складывается в коллективе под влиянием той сложной системы взаимоотношений, в которой находятся члены коллектива между собой и с окружающей социальной средой в процессе труда и общения, проявляется в эмоциональном, поведенческом, когнитивном, нравственном и идеологическом плане, воздействует на активность личности и деятельности коллектива.

Зарубежные теоретические модели хоть и дают полный исчерпывающий ответ на возникновение социально-психологического климата, однако, несмотря на ряд очевидных пробелов, они, по нашему мнению, являются полезным этапом в разработке проблематики организации группового процесса, и считаются основами поддержания социально-психологического климата.

Структура социально-психологического климата определяется системой сложившихся в коллективе отношений между его членами и может быть охарактеризована элементами, представляющими собой синтез общественных и межличностных отношений. Для объективного рассмотрения социально-психологического климата как интегрального состояния, коллектив

включает в себя целый комплекс различных характеристик, поэтому его невозможно измерить по какому-либо одному показателю.

Социально-психологический климат – это интегральное состояние более частных групповых состояний. Он не возникает спонтанно, а является результатом усилий многих людей – руководителей и членов научно-педагогического коллектива. Проблема формирования социально-психологического климата научно-педагогического коллектива стояла остро всегда, но еще острее стоит вопрос о создании в нём такого настроения, чтобы профессиональная деятельность, т.е. учебно-воспитательный процесс был наиболее эффективным. Уровень социально-психологического климата проявляется в настроении его членов, определяется их работоспособностью, психологическим и физическим самочувствием, сформировавшимся под эмоциональным настроением. Следствием нормативного рабочего самочувствия является чувство единства в рабочей атмосфере и высокий уровень профессиональных способностей.

Литература

1. Левин К. Разрешение социальных конфликтов / К. Левин. – СПб.: Речь, 2000. – 21 с.
2. Зейгарник Б.В. Теории личности в зарубежной психологии / Б.В. Зейгарник. – М.: Изд-во МГУ, 1982. – С. 188-204.
3. Кричевский Р.Л. Психология малой группы: теоретический и практический аспект / Р.Л. Кричевский, Е.М. Дубовская. – М., 1991. – 210 с.
4. Волков И.П. Социометрические методы в социально-психологических исследованиях / И.П. Волков. – СПб.: Речь, 1998. – 48 с.
5. Теория и практика командообразования. Современная технология создания команд. / Под ред. Т.Д. Зинкевич – Евстигнеевой. – СПб.: Речь, 2004. – С. 59.
6. Психология человека в современном мире / Под ред. А.Л. Журавлева. – М.: РАН, 2009. – С. 210-212
7. Организационная психология / Под ред. Г. Суходольского. – М.: Гуманитарный центр, 2004. – С. 144
8. Парыгин Б.Д. Основы социально-психологической теории / Б.Д. Парыгин. – М.: Просвещение, 1998. – С. 221.
9. Сарджвеладзе Н.И. Личность и ее взаимодействие в социальной среде / Н.И. Сарджвеладзе. – Тбилиси: Мецниереба, 1996. – С. 37.
10. Чалдини Р. Психология влияния / Р. Чалдини. – СПб.: Питер, 2001. – С. 80.

005.336.4

*Стрижак О.О., к.е.н., доцент,
Харківський національний економічний університет*

ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ: ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ

Економічний розвиток на сучасному етапі формування постіндустріального суспільства неможливо забезпечити без реалізації державою ефективної соціальної політики, спрямованої на підвищення рівня добробуту громадян, створення умов для розвитку людини тощо. Саме тому адаптація до умов перехідної економіки України провідного світового досвіду в сфері управління людським капіталом, розробка й впровадження у практику діяльності організацій та державних установ власних методичних рекомендацій із підвищення якості людського капіталу є актуальним завданням сучасної наукової думки.

Окремі аспекти становлення теорії людського капіталу простежуються в працях В. Петті, А. Сміта, Д. Рікардо, Дж. С. Мілля, К. Маркса, А. Маршалла, А. Пігу тощо. Формування теорії людського капіталу як наукової концепції пов'язано з іменами Т.В. Шульца, Г.С. Беккера, Е. Денісона, Л. Туроу, М. Блауга та ін. На проблеми людського капіталу в контексті трансформаційної економіки звертали увагу Р.І. Капелюшніков, С.А. Дятлов, Р.М. Нурєєв, О.А. Грішнова, В.В. Близнюк, С.Г. Климко, В.П. Антонюк, Л.І. Михайлова, Т.А. Заяць, Л.І. Гальків та інші російські та українські економісти.

Проте, незважаючи на вагомий внесок, зроблений науковцями у розвиток теорії людського капіталу, окремі питання цієї наукової концепції потребують подальшого опрацювання й удосконалення. Насамперед, це стосується термінологічного та методологічного інструментарію теорії людського капіталу. В цьому контексті метою дослідження є аналіз наукових поглядів на категорію людського капіталу в економічній думці, визначення характерних рис людського капіталу, його особливостей та відмінностей.