

РОЗВИТОК ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В КОНТЕКСТІ КУЛЬТУРОЛОГІЧНОГО ФАКТОРА

DEVELOPMENT OF HUMAN CAPITAL IN THE CONTEXT OF CULTUROLOGY FACTOR

У статті обґрунтовано доцільність використання культурологічного фактора у контексті розвитку людського капіталу на основі соціогуманістичної парадигми менеджменту та ціннісно-орієнтованого підходу до управління. Наголошено, що культурологічний фактор у системі розвитку людського капіталу проявляється інтегровано через функції культури та імплементацію у структуру людського капіталу основних сутнісних елементів культури. Виділено основні види культури, які дотичні до людського капіталу, зокрема: інтелектуальну культуру, інноваційну культуру, інформаційну культуру, екологічну культуру і охарактеризовано їхній взаємозв'язок. Зазначено, що інтелектуальні вектори культури та людського капіталу пересікаються завдяки цінностям, які задають напрям розвитку людського капіталу і, одночасно, є ядром культури. Підкреслено присутність ціннісного аспекту у всіх складових людського капіталу: освітньому, капіталі здоров'я, капіталі культури, когнітивному капіталі. Висвітлено роль синтезу культури і людського капіталу у підвищенні рівня інтелектуального потенціалу України.

Ключові слова: інтелектуальний капітал, культурний капітал, інтелектуальна культура, інформаційна культура, цінність, освіта, знання.

The communicative function ensures the exchange of knowledge, experience, and ideas thanks to common basic values, understanding of the mission of the organization, and understanding of the importance of one's contribution to its implementation. The article justifies the need to use the culturology factor in the context of human capital development, based on a socio-humanistic management paradigm and value-oriented approach to managing. It is emphasized that, in the system of human capital development, the culturology factor appears in an integrated manner through the cultural functions and implementation of basic cultural elements into the structure of human capital. The article lists the main types of culture related to human capital, in particular: intellectual culture, innovative culture, informational culture, ecological culture, and their relationship. The study indicates that intellectual vectors of culture and human capital intersect due to the values which define the direction for the development of human capital, and at the same time represent the cultural core. The article highlights the presence of value aspect in every component of human capital: educational, health capital, cultural capital, and cognitive capital. It covers the importance of the synthesis of culture and human capital in increasing the level of intellectual potential of Ukraine. The author marks that, in the context of strengthening human capital on an institutional level, the motivational function prompts to increase investments in all components of the human capital, particularly, in the educational component where the foundation for intellectual potential is established. The outlook function is aimed at developing the ability to cognize and gain new knowledge of the regularities in the world, process flows, and deep essences of phenomena thanks to the culture of thinking and the culture of curiosity. The article highlights the special role of communicational function since intellectual interaction is present at all levels and embraces the external and internal environment of the organization. The communicational function ensures the exchange of knowledge, experience, and ideas thanks to common basic values and understanding of the organization's mission. It is concluded that adding a culturological component to the human capital proves the new quality of its development and expansion of the outlook potential, which discovers new opportunities to grow in the era of artificial intelligence.

Key words: intellectual capital, cultural capital, intellectual culture, informational culture, value, education, knowledge.

УДК 331.522.316.7

DOI: <https://doi.org/10.32782/infrastruct72-15>

Захарчин Г.М.

д.е.н., професор,
професор кафедр менеджменту
персоналу та адміністрування,
Національний університет
"Львівська політехніка"

Панас Я.В.

к.е.н., доцент кафедри менеджменту
персоналу та адміністрування,
Національний університет
"Львівська політехніка"

Zakharchyn Halyna

Lviv Polytechnic National University

Panas Yaroslav

Lviv Polytechnic National University

Постановка проблеми. Людський капітал як категорія, і як важлива складова системи інтелектуального потенціалу перебуває в полі зору теоретиків і практиків протягом тривалого часу розвитку соціально-економічних формацій. В умовах розбудови економіки знань та інтелектуалізації суспільства людський капітал набуває особливої ваги як фактор, який підсилює ці процеси та забезпечує успішний розвиток економіки. Для України увага до людського капіталу особливо загострюється в умовах війни, коли спостерігаємо значні втрати (прямі й непрямі) людського капіталу. Науковці констатують, що "використання повною мірою інтелектуального та творчого потенціалу людського капіталу країни в умовах війни неможливе. Це зумовлено втратою роботи, або іншого прибуткового заняття українцями внаслідок руйнування підприємств, організацій. Певна частина бізнесу

опинилася у ситуації часткової або повної втрати попиту на їхні товари та послуги внаслідок зміни цінностей" [3]. Цінністю стає безпека людини, підтримання ментального здоров'я, толерантність і довіра. Відновлення і розвиток людського капіталу залежить від багатьох чинників, серед яких виділяємо культурологічний з огляду на те, що цінності є основою культури. Наповнення людського капіталу культурологічною складовою засвідчує про нову якість його розвитку і про розширення світоглядного потенціалу, який в епоху цифрової економіки та інтелектуальної спроможності суспільства відкриває нові можливості для розвитку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Категорія людського капіталу в теоретичному та прикладному сенсі є предметом цікавих дискусій і наукових досліджень вітчизняних та зарубіжних вчених, які концентрують свою увагу на різні

ракурси проблематики. Багато досліджень присвячено концепції ціннісно-орієнтованого управління як важливого інструментарію розвитку людського капіталу в системі управління. Зокрема, Дмитрук В.В., Гуменюк В.В. досліджують генезис ціннісно зорієнтованого управління через призму міждисциплінарного і галузевого підходу [1]; Куценко Є. К. висвітлює концептуальні основи ціннісно-орієнтованого управління [6], а Сеек А.М., Тесленко П.О., Белова О.І акцентують увагу на ризики в системі ціннісно-орієнтованого підходу [7]. Важливість розгляду культурологічного підходу у системі розвитку людського капіталу через призму соціально-культурної сфери обґрунтовують науковці Хитра О.В., Бучаста Л.О. [9] Специфіку сучасних видів культури (інтелектуальної, інформаційної) висвітлюють у наукових публікаціях Драган [2]; Коломієць О., Головата О. [4]; Тамбовська К.В. [8]; Stewart Т.А. [11]. Конкретизації взаємозв'язку інтелектуального капіталу із інтелектуальною культурою присвячена стаття Чен Чі [10]. Сучасні реалії змушують досліджувати особливості відновлення людського капіталу після війни, які відображені у публікації Залознової Ю., Азьмук Н. [3], та окреслювати перспективи розвитку людського капіталу, зумовлені новими формами набуття знань і професійних компетенцій. Власне, на ці аспекти звертають увагу дослідники Краус К., Краус Н., Марченко О., передбачаючи нові професії майбутнього і, пов'язані з цим, зміни людського капіталу [5]. Незважаючи на широке висвітлення проблематики людського капіталу в наукових розвідках, питання, пов'язані із культурологічним чинником формування і розвитку людського капіталу, який відіграє особливу роль завдяки ціннісно-етичній основі, вимагають поглибленого дослідження і практичної апробації.

Постановка завдання. Мета статті полягає у висвітленні ролі культурологічного фактора у системі розвитку людського капіталу через призму цінностей та функцій.

Виклад основного матеріалу дослідження. Доцільність використання культурологічного чинника у контексті розвитку людського капіталу обґрунтовується соціогуманістичною парадигмою менеджменту та ціннісно-орієнтованим підходом до управління.

Соціогуманістична парадигма менеджменту актуалізує людиноцентричний вектор менеджменту, ідеологічною основою якого є розширення горизонту творчого розвитку особистості, свободи вибору та відповідальності за цей вибір. Розвиток інтелектуальних здібностей, набуття інтелектуальних компетенцій та сучасних знань безпосередньо пов'язані із культурологічним чинником, його гуманістичним спрямуванням і принципом розвитку на морально-етичних засадах.

Важливість ціннісного підходу до розвитку людського капіталу обумовлюється багатьма чинниками, насамперед, цінністю людини як носія капіталу та гострою необхідністю відновлення людського капіталу в сучасних умовах, яке має відбуватися на ціннісній основі, а не тільки завдяки економічному чиннику, що вимагає інвестиційних вкладень. Відповідно до діяльнісного підходу щодо розуміння культури, цінності індивіда спонукають до активних дії, проявляються у професійній сфері і трансформуються у людський капітал. «Оскільки ціннісний підхід ґрунтується на розумінні та застосуванні знань, що узгоджується з ідеями поведінкової науки, його слід вважати еволюційним концептуальним підходом до управління підприємствами, що відкриває нові горизонти для менеджерів і нові можливості для підвищення ефективності управління з використанням інструментарію стратегічного лідерства», зазначають науковці [1, с. 37]. Ще одним чинником, який обґрунтовує доцільність розгляду проблематики людського капіталу через ракурс культури є культивування технічної раціональності та формування людини «технічної». Стрімке поширення і неконтрольоване використання інструментально-технічного розуму загрожує перетворити людину у об'єкт, позбавивши її суб'єктності. З цієї причини необхідно артикулювати до культурно-моральних норм, забезпечуючи духовно-емоційний баланс розвитку, розвиваючи соціально-етичні цінності та нейтралізуючи можливі загрози штучного інтелекту. Ціннісний аспект проявляється на всіх етапах формування і розвитку людського капіталу та його реалізації в процесі створення суспільно корисного блага. Цінності є засадничою основою культури, отож, природно, що культура розширює сфери свого впливу і є дотичною до формування людського капіталу організації.

Ціннісний вимір присутній у всіх складових людського капіталу:

- освітньому капіталі (інтелект, освіта, навички, знання, кваліфікація, досвід, компетенції, тощо);
- капіталі здоров'я (фізична форма людини, психологічна стійкість, емоційна зрілість, ментальне здоров'я, якість життя, тощо);
- капіталі культури (особиста культура, професійна культура, цінності, світогляд, моральність, креативність);
- когнітивному капіталі, який відображає рівень пізнавальних процесів і розвиває культуру допитливості (психологічні якості людини, мислення, творча уява, пам'ять, мотивація). Когнітивним капіталом наділений кожний працівник організації, тому на цьому рівні мова йде про особистісний когнітивний капітал. На рівні всієї організації вживають термін «когнітарний капітал».

Культурологічний чинник у системі розвитку людського капіталу проявляється інтегровано

через функції культури та імплементацію у структуру людського капіталу основних сутнісних елементів культури у багатьох її проявах, зокрема, – інтелектуальної культури, інноваційної культури, інформаційної культури та екологічної культури. Отож, інтелектуальні вектори культури та людського капіталу пересікаються завдяки цінностям, які задають напрям розвитку людського капіталу і, одночасно, є ядром культури, та функціям, які скеровують усі системоутворювальні елементи культури у розвиток людського капіталу.

Мотиваційна функція розвиває внутрішню спонукальну потребу інтелектуальної діяльності через систему цінностей і аспект доброї волі спрямовувати енергію на розвиток. Мотиваційний чинник завжди виконував роль інтенсивного важеля творчої, інноваційної діяльності, завдяки якому можна досягнути успіху та конкурентних переваг у професійному середовищі і, одночасно, зміцнити когнітарний капітал організації. У контексті зміцнення людського капіталу на інституційному рівні мотиваційна функція спонукає до збільшення інвестицій у всі складові людського капіталу, зокрема, освітню, де закладаються підвалини інтелектуального потенціалу. Світоглядна функція спрямована на розвиток ментальної здатності до пізнання, набуття нових знань не тільки професійного змісту, але закономірностей світобудови, протікання інтелектуальних процесів і глибинної сутності соціально-економічних явищ завдяки культурі мислення і допитливості. Економічна функція розвиває заохочення до інноваційної активності та створення додаткової вартості завдяки репутаційному капіталу та ринковому іміджу. Комунікаційна функція забезпечує обмін знаннями, досвідом, ідеями завдяки

спільним базовим цінностям і розумінню місії організації та важливості свого вкладу у її реалізацію. Оскільки інтелектуальна взаємодія присутня на усіх рівнях, охоплює зовнішнє і внутрішнє середовище організації, то роль комунікаційної функції в умовах динамічних змін особливо актуальна. Інтегровальна функція забезпечує спрямування зусиль організації на примноження усіх складових людського капіталу завдяки лояльності персоналу і відчуття гармонійної єдності з організацією, яке розвиває прагнення працювати на досягнення результату. Ця функція має також стимулювальний характер, оскільки уможливорює концентрацію інтелектуально-культурного капіталу, тобто, органічне поєднання інноваційно-наукових центрів фундаментальних досліджень із технологічними процесами у єдиному просторовому полі. Взаємозв'язок культурологічного чинника із людським капіталом відображено у табл. 1.

Синтез культури та людського капіталу є фундаментальною платформою стратегії розвитку інтелектуального потенціалу країни, оскільки забезпечує цілісність мети і завдань, спрямованих на ефективне відновлення людського капіталу. Через ракурс цього зв'язку доцільно досліджувати інструментарій формування людського капіталу. Основні елементи культури присутні у всіх складових людського капіталу, зокрема, інтелектуальна культура найтісніше пов'язана із освітнім капіталом. Рівень інтелектуальної культури впливає і на розвиток людського капіталу, оскільки знання, інтелект, кваліфікація є складовими освітнього капіталу і, одночасно, є цінностями в системі інтелектуальної культури, завдяки яким розвиваються інтелектуальні здібності, професійні навички, набуваються нові компетенції. Науковці

Таблиця 1

Взаємозв'язок культури із людським капіталом

Вид культури	Складові людського капіталу	Головна мета культури і функціональних складових людського капіталу
Інтелектуальна культура	Освітній капітал (інтелект, освіта, навички, знання, кваліфікація, досвід, компетенції, тощо)	Інтелектуальний розвиток організації (індивіда) на основі цінності «знання, «людина», свобода вибору»
Інформаційна культура Інноваційна культура	Когнітивний капітал (психологічні якості людини, мислення, творча уява, пам'ять, здатність генерувати ідеї)	Підвищення інноваційної активності, розвиток креативних здібностей людини, розширення світоглядних орієнтирів на основі ментальних і духовних цінностей, принципу економічної свободи і відповідальності
Корпоративна культура	Культурний капітал (особиста культура, професійна культура, цінності, світогляд, морально-етичні якості)	Збереження й розвиток інтелектуально-кадрового потенціалу на основі цінностей високого порядку – довіри, моралі
Екологічна культура	Капітал здоров'я (фізична форма, психологічна стійкість, ментальне здоров'я, емоційна зрілість, якість життя, тощо)	Здійснення екологічно орієнтованої діяльності на основі цінності «екологічний порядок» й принципу етичного мислення, відданості національному архетипу Матері-Землі

Джерело: авторська розробка

підтверджують, що «інтелектуальний потенціал формується і залежить від інтелектуальної культури. Тому вважаємо, що інтелектуальний капітал напряму залежить від неї, оскільки рівень інтелектуальної культури визначає рівень інтелектуального потенціалу» [10, с. 110]. Цей взаємозв'язок засвідчує про необхідність комплексного підходу та уваги до паралельного розвитку інтелектуальної культури і освітнього капіталу. Поєднання інтелектуальної культури із інноваційною культурою сприяють розвиткові творчості, креативності, про що стверджують науковці, зазначаючи, що "завдання інтелектуальної культури – розвиток творчо мислячої особистості, інтереси якої спрямовані на гуманістичні цілі" [10, с. 103].

Інтелектуальна культура проявляється у сфері інтелектуальної діяльності людини і відображає активний аспект особистості, прагнення і здатність до інтелектуального збагачення. Знання, уміння, навички, творчі здібності є також складовими інноваційної культури та інформаційної культури, отож, їм відводиться роль системоутворювальних чинників формування людського капіталу. Принцип культурологічного підходу доцільно закладати у інформаційні відносини та процеси, щоб оптимально поєднати технологічні елементи із морально-етичними. Без культури допитливості доволі складно досягнути бажаного якісного рівня людського капіталу. Культура відкритості та дослідження сприяє пошуку нових ідей, розвиває здатність бачити стратегічні перспективи і оцінювати нові тенденції. Завдяки культурі взаємодії здійснюється ефективний обмін корпоративними знаннями та інформацією.

Збереження й розвиток інтелектуально-кадрового потенціалу на основі цінностей високого порядку – довіри, моралі, відповідальності, забезпечується усіма рівнями й складовими корпоративної культури, завдяки якій цінності трансформуються у культурний капітал.

В умовах розвитку цифрових технологій, цифрової трансформації бізнес-процесів та суспільства в цілому, зростає роль інформаційної культури з огляду на необхідність нейтралізувати можливі загрози. Сучасні інформаційні форми передачі інформації та динамічного поширення інформаційних потоків, відкриваючи нові можливості для вільного циркулювання у відкритому просторі ідей, інформації різного характеру, в т.ч., і особистісного, одночасно, можуть зумовити проблеми морально-етичного характеру, що вимагає посилення уваги до інформаційної безпеки.

Здійснення екологічно орієнтованої діяльності на основі цінності «екологічний порядок» й принципу етичного мислення є основними функціями екологічної культури. Екологічна культура пов'язана із капіталом здоров'я. Вона спрямована на підвищення соціальної і екологічної

відповідальності за навколишнє середовище, яке безпосередньо впливає на стан здоров'я і фізичне буття суспільства. Культурологічний чинник стимулює підвищення поваги до екології, збереження природних ресурсів і дотримання правил доброчесної поведінки стосовно екологічної діяльності.

Людський капітал є особливою цінністю, тому актуальним завданням на всіх інституційних рівнях є не допускати знецінення людського капіталу, а розвивати його і підвищувати якість на основі культурологічного чинника. Відсутність політики розвитку людського капіталу на ціннісній основі матиме негативні наслідки і приведе до зниження інтелектуально-інноваційного потенціалу України, оскільки носієм інтелекту та інноваційних ідей є людина.

Висновки та перспективи подальших досліджень. У сучасних умовах необхідності відновлення та розвитку людського капіталу постає проблема вибору адекватного підходу, враховуючи засадничі основи концепції людського капіталу та інноваційні інструменти його розвитку. Зміни ціннісних орієнтацій, зумовлених війною в Україні, підсилюють роль культурологічного чинника в соціально-економічному розвитку завдяки інтеграційному поєднанню структурно-функціональних компонентів культури із усіма складовими людського капіталу. Цей взаємозв'язок засвідчує про необхідність формування програми розвитку людського капіталу на основі культурно-моральних принципів, соціально-етичних норм, високих стандартів доброчесної поведінки і соціальної відповідальності.

З огляду на багатоаспектність та багатогранність прояву культурологічного чинника у системі людського капіталу діапазон подальших досліджень є доволі широким. Зокрема, у теоретичному плані, необхідно розвивати і поглиблювати концептуальні підходи до світоглядно-ціннісних засад відновлення і розвитку людського капіталу в Україні. Прикладні дослідження доцільно продовжувати у напрямі оцінювання соціально-економічної ефективності впливу усіх складових культурологічного чинника на розвиток людського капіталу.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Дмитрук В.В., Гуменюк В.В. Генезис ціннісно зорієнтованого управління: міждисциплінарний і галузевий аспекти. *Економічна теорія та право*. 2022. № 1 (48). С. 29–43.
2. Драган О.І. Інтелектуальна культура як складова інноваційної культури для інноваційного розвитку організації. *Економіка ринкових відносин*. 2013. № 11. С. 251–258.
3. Залознова Ю., Азьмук Н. Людський капітал України в умовах війни: втрати та здобутки. *Економіка та суспільство*. 2022. № 38. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-38-59>.

4. Коломієць О., Головата О. Формування інформаційної культури майбутнього фахівця у контексті сучасних освітніх завдань. *Society. Document. Communication. Соціум. Документ. Комунікація*, 2021. № 1 (10). С. 310–333.

5. Краус К., Краус Н., Марченко О. Цифрові професії майбутнього: на які зміни чекати людському капіталу в умовах становлення соціального підприємництва? *Innovation and Sustainability*, 2022 (1). С. 53–64.

6. Куценко Є.К. Концептуальні положення ціннісно-орієнтованого менеджменту підприємств. *Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2017. Вип. 6 (12). С. 98–102.

7. Сеек А.М., Тесленко П.О. Белова, О.І. Ціннісно-орієнтований підхід управління проектами як джерело виникнення ризиків. *Вчені записки Університету «КРОК»*. 2019. № (3) 55). С. 128–133.

8. Тамбовська К.В. Інтелектуальна культура як складова якісної освіти. *Наука і освіта*. 2014. № 3. С. 163–167.

9. Хитра О.В., Бучаста Л.О. Соціально-культурні аспекти розвитку людського капіталу. *Молодий вчений*. 2020. № 4 (80). С. 34–41.

10. Чен Чі. Інтелектуальний капітал у контексті інтелектуальної культури. *Нова парадигма*. 2017. Випуск 132. С. 97–115.

11. Stewart T. A. Intellectual capital: the new wealth of organizations. New York: Doubleday. Currency, 1997. 278 p.

REFERENCES:

1. Dmytruk, V.V., Humeniuk, V.V. (2022). Henezys tsinnisno zoriientovanoho upravlinnia: mizhdystyplinarnyi i haluzevyi aspekty [The genesis of valuebased management: interdisciplinary and sectorial aspects]. *Ekonomichna teoriia ta pravo*, vol. 1 (48), pp. 29–43. (in Ukrainian)

2. Drahan O.I. (2013). Intelektualna kultura yak skladova innovatsiinoi kultury dlia innovatsiinoho rozvytku orhanizatsii [Intellectual culture as a component of innovative culture for the innovative development of the organization]. *Ekonomika rynkovykh vidnosyn*, no. 11, pp. 251–258. (in Ukrainian)

3. Zaloznova Yu., Azmuk N. (2022) Liudskiy kapital Ukrainy v umovakh viiny: vtraty ta zdobutky

[Human capital of Ukraine in the conditions of war: losses and gains]. *Economy and society*, vol. 38. Available at: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-38-59>. (in Ukrainian)

4. Kolomiets O., Holovata O. (2021). Formuvannia informatsiinoi kul'tury majbutn'oho fakhivtsia u konteksti suchasnykh osvitnikh zavdan' [Formation of the information culture of the future specialist in the context of modern educational tasks]. *Society. Document. Communication. Sotsium. Dokument. Komunikatsiia*, vol. 1(10), pp. 310–333. (in Ukrainian)

5. Kraus K., Kraus N., Marchenko O. (2022). Tsyfrovii profesii majbutn'oho: na iaki zminy chekati liud's'komu kapitalu v umovakh stanovlennia sotsial'noho pidpriemnytstva? [Digital professions of the future: what changes to expect to human capital in the conditions of establishing social entrepreneurship?]. *Innovation and Sustainability*, vol. 1, pp. 53–64. (in Ukrainian)

6. Kutsenko, I.K. (2017). Kontseptual'ni polozhenia tsinnisno-oriientovanoho menedzhmentu pidpriemstv [Conceptual statements of value-based enterprise management]. *Ekonomichnyy visnyk Zaporiz'koi derzhavnoi inzhenernoi akademii*, no. 6 (12), pp. 98–102. (in Ukrainian)

7. Seek, A.M., Teslenko, P.O., Bielova, O.I. (2017). Tsinnisno-oriientovanyj pidkhid upravlinnia proektamy iak dzhерelo vynyknennia ryzykiv [Value-oriented project management approach as a source of risk]. *Vcheni zapysky Universytetu «KROK»*, vol. 3 (55), pp. 128–133. (in Ukrainian)

8. Tambovska, K.V. (2014). Intelektual'na kul'tura iak skladova iakisnoi osvity. [Intellectual culture as component of high-quality education]. *Nauka i osvita*, no. 3, pp. 163–167. (in Ukrainian)

9. Khytra, O.V., Buchasta, L.O. (2020). Sotsial'no-kul'turni aspekty rozvytku liud's'koho kapitalu. [Socio-cultural aspects of development of human capital]. *Molody vchenyj*, no. 4(80), pp. 34–41. (in Ukrainian)

10. Chen Chi. (2017). Intelektual'nyj kapital u konteksti intelektual'noi kul'tury. [Intellectual capital in the context of intellectual culture]. *Nova paradyhma*, no. 132, pp. 97–115. (in Ukrainian)

11. Stewart T.A. (1997). Intellectual capital: The new wealth of organizations. New York: Doubleday. Currency, 278 p.