СЕРІЯ «Економіка»

УДК 330.1

[https://doi.org/10.52058/2708-7530-2021-2\(8\)-315-331](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2021-2(8)-315-331)

Бенько Надія Миколаївна здобувач третього освітньо-наукового рівня вищої освіти за спеціальністю 051 «Економіка», ОП «Економіка», Національна академія управління», вул. Ушинського, 15, Київ, 03151, e-mail: nadiya.benko@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-0542-5839>

МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ОЦІНЮВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

Анотація. Посилення уваги до проблем теорії і практики оцінювання людського капіталу та ефективності його використання пов'язано з розробкою методології управління людськими ресурсами. Перспективу для вирішення даної проблеми відкриває дослідження методології оцінювання людського капіталу, виходячи з положення, що концепція оцінювання багато в чому визначає якість інформації на основі якої приймаються управлінські рішення по ефективному використанню людських ресурсів, людського капіталу, формуванню національного багатства та забезпечення зростання економіки. В результаті вивчення підходів до оцінювання людського капіталу встановлено, що людський капітал є об'єктом вивчення різних галузей наук, існують різноманітні напрямки його вивчення, неоднозначні його трактування, що визначає диференціацію підходів до його оцінювання. Встановлено відсутність єдиної методики оцінювання людського капіталу. За результатами дослідження отримали подальший розвиток теоретичні положення розвитку та оцінювання людського капіталу який є носієм системних відносин відтворювального процесу суспільства. Отримала подальший розвиток система показників оцінювання людського капіталу у відповідності з його видами та внутрішньою структурою. З вступом сучасного суспільства в еру нової економіки назріла необхідність комплексного підходу до оцінювання людського капіталу, а не тільки його окремих структурних елементів. Успішність просування на даному напрямку нерозривно пов'язана з необхідністю подальшої глибокої і творчої розробки теорії людського капіталу, практичних рекомендацій щодо вишукування і оптимального використання суспільних інвестицій, інноваційних можливостей, створення сприятливих умов для активізації людського фактора в усіх сферах

життєдіяльності суспільства. Практична значущість дослідження полягає у підвищенні наукового обґрунтування теоретичних положень та практичних заходів щодо забезпечення механізму оцінювання людського капіталу відповідно до стратегій і концепцій, проектів економічного і соціального розвитку країни, процесів глобалізації.

Ключові слова: людський капітал, оцінювання, методичний підхід, національне багатство, інвестиція, макроекономіка.

Benko Nadiia Mykolaivna PhD student, National Academy of Management, Ushinsky St., 15, Kyiv, 03151, e-mail: nadiya.benko@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-0542-5839>

METHODOLOGICAL PRINCIPLES OF HUMAN CAPITAL EVALUATION

Abstract. Increasing attention to the problems of theory and practice of human capital valuation and the effectiveness of its use is associated with the development of human resource management methodology. The study of the methodology of human capital valuation opens a perspective for solving this problem, based on the position that the concept of valuation largely determines the quality of information based on which decision-making on efficient use of human resources, human capital, national wealth formation, and economic growth is made. As a result of studying the approaches to the evaluation of human capital, it is established that human capital is the object of study of different branches of science, there are different areas of its study, ambiguous interpretation, which determines the differentiation of approaches to its evaluation. The lack of a unified methodology for assessing human capital has been established. According to the results of the study, the theoretical provisions of the development and evaluation of human capital, which is the carrier of the systemic relations of the reproductive process of society, were further developed. The system of indicators of human capital evaluation in accordance with its types and internal structure has been further developed. With the entry of modern society into the era of the new economy, there is a need for a comprehensive approach to the evaluation of human capital, and not just its structural elements. The success of progress in this direction is inextricably linked with the need for a further deep and creative development of the theory of human capital, practical recommendations for finding and optimal use of public investment, innovation opportunities, creating favorable conditions for activating the human factor in all spheres of society. The practical significance of the study is to increase the scientific substantiation of theoretical provisions and practical measures to ensure the mechanism of evaluation of human capital in accordance with strategies and concepts, projects of economic and social development of the country, the processes of

globalization.

Keywords: human capital, evaluation, methodical approach, national wealth, investment, macroeconomics.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Теоретичний аналіз літератури дозволяє дійти висновку, що в сучасних умовах господарювання конкурентоспроможність економіки України на світовому ринку може бути досягнута тільки стабільними темпами переходу до інноваційної моделі у якій центральне місце займає людський капітал. Теорія людського капіталу і практика засвідчують актуалізацію методології оцінювання людського капіталу. Правильне оцінювання людського капіталу багато в чому визначає якість інформації на основі якої приймаються управлінські рішення щодо відтворення та ефективного використання людського капіталу, формування національного багатства, забезпечення зростання економіки, ефективності інвестицій в людський капітал. В наявному інструментарії економічного аналізу відсутній комплексний науково обґрунтований методологічний апарат оцінки, який би дозволив із мінімальними витратами коштів та часу оцінити ефективність інвестицій у людський капітал, здійснених державою.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спирається автор. У наукових працях, предметом дослідження яких є людський капітал, обґрунтовано необхідність оцінювання людського капіталу на рівні національної економіки, тобто на макrorівні. Підходи до оцінювання характеризуються складністю і суперечністю, що відзначається в наукових публікаціях з даної тематики.

Внесок у розвиток оцінювання людського капіталу, дослідження методики оцінки людського капіталу зробили зарубіжні та вітчизняні дослідники, зокрема: Schultz T., Becker G., Mincer J., Thurow L., Корчагін Ю.А., Альван Х.А., Сиротюк Г.В., Дерій Ж.В., Кондиріна А.Г., Давидюк Т.В. та інші. Вчені підкреслюють важливе значення оцінювання людського капіталу як ресурсу у соціально-економічному розвитку.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується означена стаття. Зважаючи на види, складові національного людського капіталу, складну внутрішню структуру, розмаїття показників, неоднозначність визначення, багатогранний характер людського капіталу, складні зв'язки різних типів людського капіталу та інвестицій в людський капітал, різноманітність вигід від типів інвестицій в людський капітал, унеможлиблюється розробка універсального показника оцінки людського капіталу з урахуванням теперішніх знань у цій сфері. Також виникають проблеми вимірювання

людського капіталу, виходячи зі складності методики його оцінювання. У проблематиці оцінювання людського капіталу питання його виміру опрацьовані не повно, а методики які використовуються є суперечливими.

Мета статті. Дане дослідження спрямоване на вивчення підходів до оцінювання людського капіталу де центральними є питання макрорівня, адже методика оцінювання людського капіталу на рівні національної економіки, характеризується найбільшою актуальністю і практичністю, і є найбільш затребуваною, оскільки основну частку інвестицій у людський капітал здійснює держава.

Виклад основного матеріалу. За деякими оцінками [1], наприкінці ХХ ст., у сукупному національному багатстві більшості країн світу частка фізичного капіталу дорівнювала в середньому 16% загального обсягу. Частка людського капіталу зросла до 80%. У розвинутих країнах у людський капітал вкладалось близько 70% усіх інвестицій, у фізичний – 30%. Виходячи з наведених фактів, можна зробити висновок, що перш за все необхідно відтворювати національний людський капітал бо саме від нього залежить основний приріст національного багатства. Теоретичний аналіз літератури [1; 2] дозволяє зробити висновок, що людський капітал наразі визнаний одним з ключових елементів національного багатства, що забезпечує довгострокове зростання економіки.

Національне багатство включає фізичний, фінансовий, людський і природний капітали. Визначення сутності національного багатства унаочнює *Таблиця 1*.

Таблиця 1.

Національне багатство	
Змістова характеристика	
Інститути	Визначення
1	2
Світовий банк	Національне багатство це «вартісна оцінка сукупності створених і накопичених видів капіталу: людського, природного та фізичного (фінансового)». Згідно з розширеною концепцією трактування й оцінки національного багатства (total wealth), у його складі виділяються три види капіталів: вироблений (або виробничий) капітал (produced capital) – машини, обладнання, інфраструктура, міська земля; природний капітал (natural capital) – земля, корисні копалини, біоресурси; неречовий (або нематеріальний) капітал (intangible capital) – людський, соціальний, інституціональний капітали та чисті іноземні активи.
Державна служба статистики України	Національне багатство – макроекономічний показник, представлений у грошовому виразі як сукупність активів, що створено та накопичено суспільством, і які мають ринкову цінність і можуть обмінюватися на гроші або інші блага. Масштаби, структура і якісний рівень національного багатства визначають економічну могутність країни, потенціал її наступного соціально-економічного розвитку. Національне багатство включає: (а) природні ресурси; (б) виробничі активи (фізичний капітал, матеріальні цінності); (в) людський капітал.

Інститут економіки та прогнозування НАН України	<p>Національне багатство – потенціал соціально-економічного розвитку країни, що є сукупністю наявних у державі ресурсів, на які встановлено право власності держави, юридичних і фізичних осіб – резидентів даної країни, що використовуються або можуть бути використані для забезпечення реалізації економічних інтересів фізичних та юридичних осіб з метою суспільного розвитку, за винятком непогашених зовнішніх фінансових зобов'язань. До якого включають:</p> <p>1) природно-ресурсний потенціал (у складі якого необхідно розрізняти земельні, водні, біотичні, рекреаційні, мінерально-сировинні та паливно-енергетичні ресурси й екологічну місткість довкілля);</p> <p>2) людський потенціал;</p> <p>3) основний капітал (основні засоби підприємств, організацій і населення, нематеріальні активи), об'єкти незавершеного капітального будівництва та оборотні кошти в запасах товарно-матеріальних цінностей (ТМЦ);</p> <p>4) елементи фінансового капіталу, які впливають на обсяг національного багатства (у т.ч. чисті іноземні активи депозитарних корпорацій).</p>
Wikipedia	<p>Національне багатство – загальне багатство – загальна вартість всіх грошей, інвестицій, товарів і майна, що утримуються в країні в певний час або чисте багатство, також відоме як національна чиста вартість, є загальною сумою вартості активів країни за вирахуванням її зобов'язань, якими володіють громадяни нації у встановлений момент часу. Показник здатності країни брати на себе борги і підтримувати витрати. Включає людські і природні ресурси, основний і фінансовий капітал, технологічні досягнення, які можуть створити нові активи в майбутньому.</p>

Джерело: побудовано автором за даними [1; 2].

За даними Credit Suisse Group AG — «Глобальний звіт про багатство» від 25 жовтня 2019 [3], загальне багатство світу складає 360,603 мільярдів доларів США. Світ - це Земля і все життя на ній, включаючи людську цивілізацію. Список країн / географічних регіонів за загальним багатством, їх розподіл за значущістю представлено у *Таблиці 2*. Україна за цим показником посідає 58 місце із 171 країни світу.

Таблиця 2.

ТОП-10 країн за сукупним національним багатством

Ранг	Країна/географічний регіон	Загальний обсяг статків (мільярди доларів США)	Частка від загальної суми
1	2	3	4
—	Світ	360,603	100%
—	Азіатсько-Тихоокеанський регіон	141,219	39.2%
—	Північна Америка	114,607	31.8%
1	США	105,990	29.4%

—	Європа	90,752	25.2%
—	Азіатсько-Тихоокеанський регіон (за винятком Китаю та Індії)	64,778	18.0%
2	Китай	63,827	17.7%
3	Японія	24,992	6.9%
4	Німеччина	14,660	4.1%
5	Великобританія	14,341	4.0%
6	Франція	13,729	3.8%
7	Індія	12,614	3.5%
8	Італія	11,358	3.1%
—	Латинська Америка	9,906	2.7%
9	Канада	8,573	2.4%
10	Іспанія	7,772	2.2%
-/-	-/-	-/-	-/-
18	Росія	3,052	0.8%
-/-	-/-	-/-	-/-
24	Польща	1,771	0.5%
-/-	-/-	-/-	-/-
53	Угорщина	346	0.1%
-/-	-/-	-/-	-/-
58	Україна	308	0.1%

Джерело: побудовано автором за даними [3].

В науковій літературі [4] людський капітал характеризується як економічний ресурс який здатний приносити економічні блага – особисте, соціальне, економічне благополуччя. Оскільки, як і інші економічні ресурси, людський капітал обмежений, то потребує ефективного використання. Задача формування економічних благ людським капіталом вирішується на різних економічних рівнях: мікро, мезо, макро та мега рівні.

Оцінювання людського капіталу здійснюється шляхом аналізу накопичених інвестицій в освіту, науку, здоров'я, безпеку і рівень життя людей, що забезпечує виявлення особливостей людського капіталу мікрорівня, мезорівня, макрорівня, мегарівня і навпаки, специфічні особливості людського капіталу є тим підґрунтям, на якому будується його оцінювання.

Як відмічає Дерій Ж.В. [5] системі оцінювання людського капіталу притаманні ознаками:

- об'єктивність оцінювання людського капіталу, характеризується незалежністю процесу, та неврахуванням особистих уподобань та вигід того, хто здійснює оцінювання;

- достовірність оцінок людського капіталу, супроводжується необхідністю дати відповідь на питання щодо точності отриманих результатів;

- оптимальність елементів людського капіталу та характеристик для оцінки,

що передбачає найкращий з можливих варіантів показників.

Необхідність оцінки людського капіталу на макрорівні спричинена такими факторами: провідною роллю людини у суспільному виробництві; суттєвим впливом науково-технічного прогресу на розвиток суспільного виробництва; важливістю людських ресурсів порівняно з матеріальними ресурсами; визнання людини головним джерелом ідей, знань, їх накопичення, оновлення та можливості реалізації.

У теорії і практиці людського капіталу, фахівцями [1; 13] виділено різні види людського капіталу, що відображені у *Таблиці 3*.

Таблиця 3.

Види людського капіталу

Макрорівень	Мікрорівень	
1	2	3
Суспільний (Національний) ЛК	Індивідуальний ЛК	Колективний (Корпоративний) ЛК
Характеристика видів людського капіталу		
Сукупність працездатного населення	Накопичений запас особливих і спеціальних знань, професійних навичок, що дозволяють людині отримати додаткові доходи	Накопичений організацією спеціальний та особливий, порівняно з конкурентами, індивідуальний людський капітал, а також особливі управлінські та інтелектуальні технології, включаючи інформаційні, що підвищують конкурентоспроможність організації
Частина інноваційних (креативних) трудових ресурсів		
Накопичені конкурентоздатні, високопродуктивні знання		
Інноваційна система - інтелектуальний капітал та інноваційні технології в усіх сферах життєдіяльності		
Висока якість життя, що забезпечує конкурентоспроможність економіки країни на світових ринках в умовах глобалізації		

Джерело: побудовано автором на основі [1; 13].

Виявлення специфічних особливостей людського капіталу, дослідження параметрів національного людського капіталу [1; 13], дозволило систематизувати показники людського капіталу за відповідними ознаками, що відображено у *Таблиці 4*.

Таблиця 4.

Показники людського капіталу

ЗА СПОСОБОМ ВИМІРУ		
1		2
Натуральні		Вартісні
За етапами інвестиційного процесу		За етапами інвестиційного процесу
За показниками величини накопиченого капіталу		За показниками величини накопиченого капіталу
		За показниками обсягу вкладень у людський капітал
		За показниками ефективності функціонування людського капіталу
ЗА ВИДОМ ОЦІНКИ		
Кількісні		Якісні
ЗА СТУПЕНЕМ ВПЛИВУ		
Прямі		Опосередковані
ЗА СПОСОБОМ ОТРИМАННЯ		
Статистичні (спостерігаються емпірично)	Похідні (розраховуються за попередніми)	Експертні (отримуються на основі експертних оцінок)
ЗА СПОСОБОМ ПОБУДОВИ		
Аналітичні	Агреговані	Синтетичні
ЗА ФОРМОЮ ВИРАЖЕННЯ		
Абсолютні		Відносні

Джерело: побудовано автором на основі [1; 13].

Важливим в оцінюванні людського капіталу є положення, що на макрорівні розглядаються соціальні трансфerti надавані державою населенню як у натуральній, так й у грошовій формі.

З метою оцінювання людського капіталу, необхідно визначити систему показників оцінювання людського капіталу, які дають можливість провести таку оцінку. Внутрішня структура та показники оцінювання національного людського капіталу відображено у Таблиці 5.

Таблиця 5.

Внутрішня структура та показники оцінювання людського капіталу на макрорівні

Національна економіка	
Освіта	
натуральні показники	вартісні показники
1. Кількість учбових закладів (за рівнями) 2. Чисельність викладачів та їх частка в зайнятому населенні, число випускників ЗВО, частка осіб з вищої та середньою спеціальною освітою	1. Обсяг і частка витрат на освітні програми ВВП/бюджету (за рівнями) 2. Витрати в розрахунку на одного студента/учня 3. Фонд освіти (число людино-років навчання, вартість навчання)
Наука	

натуральні показники	вартісні показники
1. Чисельність зайнятих у науці та науковому обслуговуванні, їх частка в зайнятому населенні 2. Чисельність наукових працівників, їх частка в чисельності зайнятих у науці та науковому обслуговуванні 3. Чисельність докторів і кандидатів наук, їх частка в чисельності наукових працівників	1. Об'єми і частка витрат на науку у ВВП 2. Об'єми і частка витрат на науку з бюджету та інших джерел 3. Витрати на одного зайнятого в науці
Інноваційна діяльність і підприємництво	
натуральні показники	вартісні показники
1. Чисельність працівників, зайнятих НДДКР, їх частка в чисельності зайнятого населення 2. Частка «інформаційних» працівників у чисельності зайнятого населення 3. Об'єм виробництва нової інформації 4. Кількість винаходів, патентів авторських прав на рік (на 100 тис. зайнятих) 5. Кількість створених зразків нової техніки 6. Кількість уперше використаної нової техніки 7. Кількість поданих заявок на винаходи 8. Кількість уперше використаних винаходів	1. Об'єм інтелектуальної власності 2. Об'єм і частка витрат на НДДКР у ВВП (бюджети) 3. Витрати на впровадження нових технологій 4. Ефективність втілення нової технології 5. Економічний ефект від втілення досліджень 6. Доходи від продажу авторських прав, патентів, ліцензій 7. Доходи від експорту наукоємної техніки і технологій 8. Витрати з фонду підтримки малого та венчурного підприємництва 9. Величина та частка підприємницьких доходів у НД
Професійна підготовка	
натуральні показники	вартісні показники
1. Професійно-кваліфікаційний склад 2. Рівень функціональної грамотності населення 3. Очікувана тривалість трудового життя 4. Чисельність зайнятих і безробітних, їх рівень 5. Кількість відпрацьованого часу на рік 6. Об'єм і структура експорту	1. Суспільна продуктивність праці (ВВП на душу населення) 2. Витрати на програми підготовки/перепідготовки за рахунок фонду зайнятості 3. Частка витрат на підготовку/перепідготовку у ВВП 4. Доходи від експорту 5. Втрати від аварій 6. Втрати ВВП від неучасті безробітних в економічній діяльності 7. Суспільна (соціальна) норма віддачі
Здоров'я	
натуральні показники	вартісні показники
1. Середня тривалість життя 2. Смертність за різними причинами 3. Природний приріст населення 4. Чисельність і частка працездатного (непрацездатного) населення 5. Рівень захворюваності населення 6. Втрати робочого часу внаслідок хвороби, травматизму, догляду за хворими	1. Об'єм і частки витрат на охорону здоров'я у ВВП (бюджети) 2. Втрати ВВП унаслідок непрацездатності та смертності 3. Витрати на профілактичні заходи 4. Витрати на екологічні програми 5. Суспільна норма віддачі від інвестицій в охорону здоров'я
Мобільність	

натуральні показники	вартісні показники
1. Масштаби професійної мобільності 2. Масштаби міжгалузевої мобільності 3. Масштаби територіальної мобільності 4. Масштаби міжнародної мобільності 5. Середня тривалість роботи на одному робочому місці 6. Обіг сукупної робочої сили 7. Середній час пошуку роботи	1. Приріст ВВП внаслідок мобільності населення 2. Втрати ВВП внаслідок «плинності мізків» 3. Витрати на облаштування мігрантів 4. Трансакційні витрати ринку праці 5. Суспільна норма віддача від мобільності

Джерело: побудовано автором на основі [1; 13].

Джерелом фінансування інвестиції в людський капітал на національному рівні є кошти державного бюджету - це витрати на розвиток складових національного людського капіталу (освіта - школа, заклади вищої освіти (ЗВО); охорона здоров'я та ін.).

Система показників оцінки людського капіталу повинна відповідати наступним вимогам:

- бути інформаційною базою при прийнятті управлінських рішень;
- показники повинні бути як абсолютними, так і відносними величинами;
- відображати мету конкретного зацікавленого суб'єкта (індивіда, підприємства, громадських та державних інститутів та ін.), яка може бути виражена прибутком, продуктивністю праці, ВВП та ін.;
- враховувати часовий лаг;
- бути деталізованою за певними класифікаційними ознаками та рівнями оцінювання;
- бути адаптованою до міжнародних порівнянь.

В результаті вивчення підходів до оцінювання людського капіталу був отриманий матеріал, аналіз якого дозволив визначити типи людського капіталу за ступенем креативності, творчості, ефективності та продуктивності - інноваційний, пасивний, негативний [1; 13], що відображено у *Таблиці 6*.

Таблиця 6.

Типи людського капіталу

ІННОВАЦІЙНИЙ (креативний) позитивний людський капітал
Визначається як накопичувальний та такий, що забезпечує позитивну віддачу від інвестицій у процеси розвитку та зростання. Зокрема від інвестицій у підвищення і підтримку якості життя населення, зростання інноваційного та інституційного потенціалів
ПАСИВНИЙ споживацький людський капітал (не бере участі в інноваційних процесах)
Частка низько конкурентоспроможного та некреативного людського капіталу будь-якого рівня, яка переважно спрямована на самовиживання і самовідтворення і не бере участі в інноваційних процесах розвитку

НЕГАТИВНИЙ деструктивний людський капітал на національному рівні (активно заважає процесам розвитку національної економіки)
Негативна частка індивідуального та корпоративного капіталу, корумповані державні інститути, некомпетентні та корумповані чиновники, неефективні державні управлінські технології, неефективна частина системи виховання, науки, охорони здоров'я, безпеки, низька якість життя, застарілі та неефективні інструменти інтелектуальної праці

Джерело: побудовано автором на основі [1; 13].

Власні спостереження і спеціальні дослідження показали, що типи людського капіталу проявляються у взаємозв'язках складових сукупного людського капіталу – національного, корпоративного, індивідуального.

Виходячи з різних типів людського капіталу та показників оцінювання постає необхідність у виборі методів оцінювання людського капіталу, з метою обґрунтованого прийняття рішень відносно вкладень і доцільності подальшого інвестування.

Аналіз праць науковців [5; 6; 7; 8; 9; 10; 11], дає можливість зробити висновок, що на різних рівнях розвитку економіки людський капітал оцінювали по-різному.

Класики політичної економії розглядали дві методики вартісного оцінювання людського капіталу: метод вартості виробництва (обчислювали витрати на засоби існування людини) і метод капіталізації заробітків (здійснювалася оцінка реальної вартості майбутнього доходу працівника).

Перші спроби оцінити грошову вартість продуктивних властивостей людини, здійснив У. Петті в XVII ст.. Його оцінка базувалася на тому, що багатство суспільства залежить від характеру занять людей та їх здатності до праці. Величину запасу людського капіталу У. Петті оцінює капіталізацією заробітку як по життєвої ренти з ринковою ставкою відсотка, а величину зарплати він вираховував шляхом виводу особистого доходу з національного.

В подальшому У. Фарр удосконалив методику У. Петті. За його методом визначається теперішня вартість майбутніх заробітків індивіда, шляхом віднімання від майбутніх заробітків витрат на життя.

Під час оцінювання грошової цінності людини Е. Енгель надавав перевагу методу цін. Корисним виявився його підхід в оцінюванні компонентів людського капіталу, таких як капіталізовані послуги освіти та охорони здоров'я.

Підходи до оцінювання людського капіталу, запропоновані У. Фарром та Е. Енгелем були використані Т. Вітстейном. Він розглядав людину – носія робочої сили як капіталізований товар. Зацікавленість його була викликана тим, що у сфері страхування необхідно було розробляти довідкові таблиці для розрахунку позовів на компенсацію за втрату здоров'я чи життя. На його думку, розмір заробітку протягом життя індивіда дорівнює витратам на його утримання та

витратам на освіту. В такому випадку, людський капітал в момент народження людини прирівнюють до нуля.

Як недолік можна відмітити, що при розрахунку вартості людського капіталу методом вартості виробництва, немає єдиної думки щодо складових елементів витрат, тобто є невизначеність в тому, чи врахувати усі витрати на формування і виховання людини чи тільки витрати на освіту, підготовку та перепідготовку кадрів, науку, інновації, охорону здоров'я, мобільність та культуру. Також виникають складнощі щодо включення носіїв людського капіталу, тобто враховувати все населення країни або лише економічно активне населення [6].

Щоб зрозуміти які з методик оцінювання людського капіталу та інвестицій у нього є найбільш розповсюдженими, розглянемо підходи до цього питання класиків теорії людського капіталу.

Роботи Т. Шульца [7] присвячені головним чином оцінюванню впливу інвестицій в освіту на економічне зростання. Найбільш важливими є два положення:

- 1) в цілому, для суспільства ефективність інвестицій в людський капітал і особливо в освіту значно вище, ніж віддача від вкладень у фізичний капітал;
- 2) з підвищенням рівня освіти, в яке вкладаються кошти, ефективність інвестицій знижується, державі вигідніше вкладати кошти в базову (початкова та середня) освіту, ніж у вищу.

Сутність підходу Т. Шульца зводиться до того, що затрати на формування людського капіталу складаються в основному з прямих витрат держави і приватних осіб у сфері освіти, а також витрат здобувачів освітніх знань і кваліфікації. Освіта розглядається в якості суспільного блага, так як споживання освітніх послуг супроводжується значним позитивним зовнішнім ефектом.

Г. Беккеру [8] належить заслуга розробки підходу оцінювання приватних інвестицій в освіту, що вважається сьогодні класичним. Вчений визначив розбіжності між спеціальними і загальними інвестиціями в людину. В результаті спеціальної підготовки працівники отримують знання і навички, що представляють інтерес для підприємств де вони були отримані. Загальна підготовка дає працівникам знання і навички, які можуть знайти застосування в різних підприємствах. Загальна підготовка повністю або частково здійснюється за рахунок працівника, а спеціальна за рахунок роботодавця. Саме спеціальна підготовка «спеціальний людський капітал» сприяє конституюванню підприємства - зниженню плинності кадрів, кар'єрному зростанню власних працівників, зниженню частки працівників найманих з ринку праці.

Надалі дослідники [9] висунули такі положення:

- суспільні норми віддачі освіти завжди нижче, ніж приватні;
- суспільні та приватні норми віддачі вкладень в початкову освіту, як

правило, вище, ніж норми віддачі в середню і вищу освіту;

- норма віддачі на вкладення в освіту в країнах, що розвиваються вище, ніж в розвинених;

- в країнах, що розвиваються норма віддачі на інвестиції в освіту вище, ніж середня норма віддачі на інвестиції у фізичний капітал;

- в розвинених країнах норма віддачі на інвестиції в освіту непостійна і незначно перевищує норму віддачі на вкладення у фізичний капітал.

Х.А. Альван [9, с. 103-104], досліджуючи показники стану та розвитку людського капіталу, відзначає, що ефективність приватних інвестицій в освіту коливається в залежності від економічної кон'юнктури і рівня технологічного розвитку країни. Реальна віддача від інвестицій в освіту залежить від національних умов і періоду, коли освіта здобута. Визначення суспільної (соціальної) норми віддачі інвестицій в освіту передбачає врахування різниці між приростом заробітної плати за рахунок освіти і витратами, що включають індивідуальні витрати здобувача і його сім'ї, і витрати держави. Людський капітал проявляє себе як ціннісна оцінка здібностей і можливостей членів суспільства до здійснення трудової діяльності. У зв'язку з цим, структура людського капіталу представляється наступним чином:

- культурний людський капітал - сукупність інтелектуальних здібностей, освіченості, умінь, навичок, моральних якостей, кваліфікаційної підготовки людини, які використовуються або можуть бути використані в трудовій діяльності і узаконюють володіння статусом і владою;

- біологічний людський капітал - ціннісний рівень фізичних здібностей до виконання трудових операцій, рівень здоров'я населення.

Методика оцінювання людського капіталу Дж. Мінцера [10] передбачає врахування тривалості загальної освіти, професійної підготовки і віку працівника. У методиці оцінки людського капіталу Л. Туроу [11] використовується похідна функція Кобба – Дугласа, у якій змінними є вироблений людський капітал; фізичний капітал; вкладення людського капіталу; природні ресурси; економічна здатність.

Відомо [5], що аналітики Всесвітнього банку в межах концепції національного багатства узагальнили результати та методи оцінювання людського капіталу різних науковців. За їх узагальненням, як складові людського капіталу враховуються накопичені знання, наука, освіта, витрати на охорону здоров'я, інформаційне забезпечення, безпеку, професійне зростання, якість життя, підприємницькі здібності, інституційне обслуговування, розвиток економічної свободи. Щодо методів, що використовуються при розрахунках, то виділено: витратний метод та дисконтування майбутніх доходів.

Метод по витратах підходить для високо розвинутих країн з ефективними

державними системами. Його застосування у країнах, що розвиваються, не доцільне в силу різної продуктивності, рівня та якості людського капіталу, що зумовлює труднощі при проведенні порівняльного оцінювання. Відомо, що головна частина світового людського капіталу зосереджена в розвинутих країнах світу. Це пов'язано з тим, що інвестиції в людський капітал в останні пів століття є пріоритетними в цих країнах. Тому існують певні труднощі під час порівняння оцінок вартості людського капіталу країн з неоднаковим рівнем розвитку. Людський капітал слабо- розвинутої країни і розвинутої країни має суттєво різну продуктивність на одиницю капіталу, а також різну якість (наприклад, істотно різну якість освіти і медичного обслуговування).

Метод дисконтування майбутніх доходів передбачає розрахунок за визначеної норми доходності сукупного національного багатства. З отриманої величини віднімається вартість землі, корисних копалин, лісових, морських ресурсів, виробничий капітал та інші активи. В залишку і отримаємо вартість людського капіталу. За цією методикою у слаборозвинутих країнах його частка становить 50 %, а у провідних країнах світу – 75 %.

Важливим є положення про те, що вибір найбільш економічно обґрунтованого методу оцінки вартості людського капіталу для економіки країни повинен базуватися на урахуванні специфіки діяльності окремих галузей економіки, оцінки економічної доцільності інвестиційних галузевих проєктів, ефективності інвестицій в окремі складові людського капіталу та забезпечувати отримання об'єктивного результату за різними напрямками розвитку держави, забезпечити отримання конкурентоспроможної продукції, інноваційних технологій та економіки в цілому.

Методичні підходи до оцінювання людського капіталу використовуються також для проведення змістовних зіставлень між країнами і оцінювання тенденції зміни національних запасів і якості людського капіталу. Мету (напрямки) оцінювання людського капіталу унаочнює *Рис. 1*.

Рис. 1. Мета оцінювання людського капіталу на макрорівні
Джерело: побудовано автором на основі [12].

Отже, результати досліджень доводять, що у методології оцінювання людського капіталу, центральними стають питання системи показників людського капіталу та методика оцінювання людського капіталу.

Як відомо з наукових джерел, основними видами інвестицій в людський капітал є освіта, професійна підготовка, охорона здоров'я, міграція, пошук інформації на ринку, виховання дітей. Освіта і професійна підготовка збільшують обсяг людського капіталу, охорона здоров'я збільшує тривалість людського капіталу, міграція і пошук інформації сприяють підвищенню вартості послуги людського капіталу, виховання дітей відтворює людський капітал у наступних поколіннях. Види інвестицій за напрямками набуття людського капіталу мають відповідні виміри.

Висновки з цього дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Людський капітал є об'єктом вивчення різних галузей наук, існують різноманітні напрямки його вивчення, неоднозначні його трактування, що визначає диференціацію підходів до його оцінювання. Відсутність єдиної методики оцінювання людського капіталу не є проявом слабкості наукових досягнень, а навпаки є проявом багатства наукової думки, тому кожен значущий етап у розвитку економічних систем збагачувався появою нових ідей у розвитку методології оцінювання людського капіталу. З вступом сучасного суспільства в еру нової економіки назріла необхідність комплексного підходу до оцінювання людського капіталу в цілому, а не тільки його окремих структурних елементів. Особливе значення це має для України. Щоб зайняти гідне місце в глобальній економіці XXI століття.

Література:

1. Розвиток людського капіталу: на шляху до якісних реформ / Центр Разумкова. Київ : Заповіт, 2018. 368 с. URL: http://razumkov.org.ua/uploads/article/2018_LUD_KAPITAL.pdf (дата звернення: 28.02.2020).
2. List of countries by total wealth. *Wikipedia*. URL: https://en.wikipedia.org/wiki/National_wealth (Last accessed: 28.02.2020).
3. Global wealth report 2019. *Credit Suisse Group AG*. URL: www.credit-suisse.com (Last accessed: 28.02.2020).
4. Сиротюк Г. В., Петришин Л. П. Сутність і методика оцінки людського капіталу. *Аграрна економіка*. 2011. Т. 4. № 1-2. С. 9-17.
5. Дерій Ж. В. Модифікація методів оцінювання людського капіталу. *Вісник Чернігівського державного технологічного університету. Серія «Економічні науки»: електрон. наук. фахове вид.* 2012. № 4(62). URL: <https://economic-vistnic.stu.cn.ua/index.pl?task=arcls&id=358> (дата звернення: 23.01.2021).
6. Кондиріна А. Г. Оцінка вартості людського капіталу в Україні. *Науковий вісник Чернігівського державного інституту економіки та управління*. 2011. № 1 (9). С. 12–14.
7. Schultz T. W. Investment in Human Capital: the Role of Education and of Research. New

York: FreePress, 1971. 272 p.

8. Becker G. The Human Capital: a Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education / G. Becker. — N. Y. : Columbia University Press, 1964. — 265 p. URL: https://www.academia.edu/35396287/HUMAN_CAPITAL_A_Theoretical_and_Empirical_Analysis_with_Special_Reference_to_Education_THIRD_EDITION (Last accessed: 28.02.2020).

9. Альван Х. А. Индикаторы состояния и развития человеческого капитала. *Вестник РУДН, Серия «Экономика»*. 2009. №1. С. 100-112. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/pokazateli-sostoyaniya-i-razvitiya-chelovecheskogo-kapitala> (дата обращения: 11.01.2021).

10. Jacob Mincer. The Production of Human Capital and the Lifecycle of Earnings: Variations on a Theme. *NBER Working Papers 4838, National Bureau of Economic Research, Inc.* URL: <https://ideas.repec.org/p/nbr/nberwo/4838.html> (Last accessed: 28.02.2020).

11. Thurow Lester C. Investment in human capital. *Belmont, Cal : Wadsworth, Series: Wadsworth Series in Labor Economics and Industrial Relations*, 1970. 145 p. URL: <https://Investment in human capital - EconBiz> (Last accessed: 8.01.2021).

12. Давидюк Т. В. Людський капітал як об'єкт вартісного вимірювання в бухгалтерському обліку. *Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу. Міжнародний збірник наукових праць. Серія: Бухгалтерський облік, контроль і аналіз. Житомир: ЖДТУ. 2012. Вип. 2(23). С. 73-80.*

13. Корчагин Ю. Человеческий капитал как интенсивный социально-экономический фактор развития личности, экономики, общества и государственности. *Высшая школа экономики, Научный семинар “Человеческий капитал как междисциплинарная область исследований”*. Москва-Воронеж. 2011. URL: LERC.ru (дата обращения: 11.01.2021).

References:

1. Razumkov Centre (2018). Rozvytok liudskoho kapitalu: na shliakhu do yakisnykh reform [Human capital development: on the way to qualitative reforms]. *Vyd-vo “Zapovit”, Kyiv, Ukraine*, 368 p., Retrieved from: http://razumkov.org.ua/uploads/article/2018_LUD_KAPITAL.pdf [in Ukrainian]

2. List of countries by total wealth. *Wikipedia*. Retrieved from: https://en.wikipedia.org/wiki/National_wealth [in Ukrainian]

3. Global wealth report 2019. *Credit Suisse Group AG*. Retrieved from: www.credit-suisse.com [in Ukrainian]

4. Syrotiuk, H. V. and Petryshyn, L. P. (2011). Sutnist i metodyka otsinky liudskoho kapitalu [The essence and methods of assessing human capital]. *Ahrarna ekonomika*. vol. 4, no. 1-2, 9-17.

5. Derii Zh.V. (2012). Modyfikatsiia metodiv otsiniuvannia liudskoho kapitalu [Modification of human capital valuation methods] *Visnyk Chernihivskoho derzhavnoho tekhnolohichnoho universytetu. Seriiia «Ekonomichni nauky»: elektron. nauk. fakhove vyd*, no. 4(62). Retrieved from: <https://economic-vistnic.stu.cn.ua/index.pl?task=arcls&id=358> [in Ukrainian]

6. Kondryna A. H. (2011). Otsinka vartosti liudskoho kapitalu v Ukraini [Valuation of human capital in Ukraine] *Naukovyi visnyk Chernihivskoho derzhavnoho instytutu ekonomiky ta upravlinnia*, no. 1 (9), 12–14.

7. Schultz, T. W. (1971). Investment in Human Capital: the Role of Education and of Research. *New York: FreePress*, 272 p.

8. Becker, G. (1964). The Human Capital: a Theoretical and Empirical Analysis with Special

Reference to Education. N. Y. : *Columbia University Press*, 265 p. Retrieved from: https://www.academia.edu/35396287/HUMAN_CAPITAL_A_Theoretical_and_Empirical_Analysis_with_Special_Reference_to_Education_THIRD_EDITION [in Ukrainian]

9. Alvan, H.A. (2009). Indikatoryi sostoyaniya i razvitiya chelovecheskogo kapitala [Indicators of the state and development of human capital]. *Vestnik RUDN, Seriya «Ekonomika»*, no. 1, 100-112. Retrieved from: <https://cyberleninka.ru/article/n/pokazateli-sostoyaniya-i-razvitiya-chelovecheskogo-kapitala> [in Ukrainian]

10. Jacob Mincer (1994). The Production of Human Capital and the Lifecycle of Earnings: Variations on a Theme. *NBER Working Papers 4838, National Bureau of Economic Research, Inc.* Retrieved from: <https://ideas.repec.org/p/nbr/nberwo/4838.html> [in Ukrainian]

11. Thurow, Lester C. (1970). Investment in human capital. *Belmont, Cal : Wadsworth, Series: Wadsworth Series in Labor Economics and Industrial Relations*, 145 p. Retrieved from: <https://Investment in human capital - EconBiz> [in Ukrainian]

12. Davydiuk T.V. (2012). Liudskyi kapital yak ob'ekt vartisnoho vymiriuvannya v bukhhalterskomu obliku [Human capital as an object of value measurement in accounting] *Problemy teorii ta metodolohii bukhhalterskoho obliku, kontroliu i analizu. Mizhnarodnyi zbirnyk naukovykh prats. Seriya: Bukhhalterskyi oblik, kontrol i analiz. Zhytomyr: ZhDTU*, vol. 2(23), 73-80.

13. Korchagin, Yu. (2011). Chelovecheskiy kapital kak intensivnyi sotsialno-ekonomicheskiy faktor razvitiya lichnosti, ekonomiki, obschestva i gosudarstvennosti [Human capital as an intensive socio-economic factor in the development of the individual, economy, society and statehood]. *Vysshaya shkola ekonomiki, Nauchnyy seminar "Chelovecheskiy kapital kak mezhdistsiplinarnaya oblast issledovaniy"*. Moskva-Voronezh. Retrieved from: LERC.ru [in Ukrainian]