

## ПРОБЛЕМИ ІНТЕГРАЛЬНОЇ ОЦІНКИ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

У статті розглянуто проблему оцінки людського капіталу. Описано існуючі методи оцінки людського капіталу: на основі традиційних макроекономічних показників та індексів людського капіталу, розроблених міжнародними організаціями. Виділено основні переваги та недоліки цих методик. Запропоновано розширити методіку оцінки людського капіталу через включення в розрахунок показників інституційної системи.

The problem of human capital evaluation is analyzed in the article. The main methods of human capital evaluation are described. Among them: the method based on the traditional economic indicators and on the indexes of human capital, designed by the international organizations. The main advantages and disadvantages of these methods are underlined in the article. It is proposed to extend the existing methods of human capital evaluation by including the indicators of institutional system.

**Постановка проблеми у загальному вигляді.** Досліджуючи еволюцію становлення економік високорозвинутих країн світу, на певному етапі спостерігається переорієнтація поглядів на ключові чинники економічного зростання – на перше місце виходить людина, її знання, здібності, здатність до створення інновацій та інші якісні характеристики. Тобто, при переході до економіки знань ключовою детермінантою економічного зростання стає людський капітал. З огляду на те, що людський капітал є комплексною категорією, не всі структурні компоненти якої піддаються кількісній оцінці, на цьому етапі постає проблема точного трактування та оцінки.

**Аналіз досліджень і публікацій останніх років.** Різноманітні аспекти розвитку людського капіталу є глибоко дослідженими у вітчизняних наукових колах. Серед наукових праць вітчизняних учених варто відзначити роботи: В. Антонюк [1, с.36], О. Грішньої [2, с.254], М. Долішнього [3, с.8–18], О. Захарової [4, с.36], Л. Семів, С. Вовканича [5, 13–23], Л. Шевчук [6, с.9–27] та інших.

**Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми.** Незважаючи на вагомий науковий здобуток теорії людського капіталу, слід констатувати відсутність єдиного комплексного наукового підходу до інтегральної оцінки цієї категорії, який би об'єктивно відображав стан не лише кількісних, але і якісних характеристик людського капіталу.

**Постановка завдання.** Метою статті є аналіз та формалізація існуючих методик оцінки людського капіталу з урахуванням сучасних концептуальних змін в економічній теорії.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** При переході до знаннєвомісткої економіки рушійним фактором розвитку всіх сфер економіки стає людський капітал. Важливість цієї економічної категорії на сучасному етапі розвитку вимагає вироблення методіки точної оцінки людського капіталу. З огляду на складну структуру цієї економічної категорії, його вимірювання та об'єктивна оцінка залишається трудомістким завданням. Окремі компоненти людського капіталу можна оцінити на основі традиційно застосовуваних економічних показників, проте ця методика не є досконалою, оскільки не всі складові людського капіталу підлягають кількісній оцінці (табл. 1). За допомогою традиційних економічних показників можна проаналізувати лише демографічні, освітні, наукові та економічні характеристики людського капіталу, проте не існує таких показників які б відображали сучасний стан якісних складових людського капіталу. Постає проблема недосконалості цієї методіки в частині генерування об'єктивної комплексної оцінки.

## Основні групи показників оцінки людського капіталу

ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ	Економічні показники	Рівень доходів населення.
		ВВП на душу населення.
		Частка зайнятого населення.
		Кількість економічно-активного населення.
		Рівень безробіття.
		Середня заробітна плата.
	Демографічні показники	Природний приріст населення.
		Коефіцієнт народжуваності.
		Коефіцієнт смертності.
		Показник міграції.
	Освітні показники	Вікова структура населення.
		Показник ступеня ймовірності підвищення рівня освіти.
		Показник середньої тривалості років навчання.
		Кількість студентів ВНЗ.
		Кількість аспірантів.
		Кількість докторантів.
		Кількість ВНЗ.
		Кількість громадських та універсальних бібліотек.
	Показники науки	Книжковий фонд у громадських та універсальних бібліотеках.
		Частка державних витрат на освіту.
		Випуск книжок та брошур наукової та професійної тематики.
		Випуск журналів та інших періодичних видань наукової та професійної тематики.
		Випуск газет наукової та професійної тематики.
		Патентна продуктивність.
		Частка державних витрат на науку.
		Питома вага обсягу виконаних науково-технічних робіт у ВВП.
		Кількість друкованих наукових робіт.
		Кількість заявок на видачу охоронних документів та отриманих охоронних документів у Державному департаменті інтелектуальної власності та патентних відомствах іноземних держав.
Чисельність працівників наукових організацій.		

Також, для оцінки певних структурних компонент людського капіталу використовують індекси розроблені провідними міжнародними організаціями. До індексів, які частково характеризують стан розвитку людського капіталу можна віднести: Індекс економіки знань [7], Індекс освіти, Індекс людського розвитку [8] та Ключові індикатори ринку праці МОП [9] (рис. 1). Використання перших трьох індексів не дає точної оцінки людського капіталу, оскільки обмежується лише його освітньою компонентою, а індекс МОП охоплює лише показники ринку праці, залишаючи поза увагою інші складові. Тому, з метою надання точної оцінки людського капіталу, вченими Всесвітнього економічного форуму було розроблено інтегральний Індекс людського капіталу. Традиційно, людський капітал, розглядався як функція освіти та досвіду, однак, за методикою розрахунку індексу, структура людського капіталу була розширена і до основних компонентів цієї категорії було додано показник стану здоров'я (що включає фізичні здібності, когнітивні функції та психічне здоров'я). Крім того, при розрахунку індексу вчені дійшли висновку про те, що якість людського капіталу також визначається фізичними, соціальними та економічними чинниками, як такими, що характеризують можливості об'єктивної

оцінки компетентцій та знань особи-носія людського капіталу. Таким чином, Індекс людського капіталу Всесвітнього економічного форуму розраховується на основі 4 компонентів: трьох основних компонентів людського капіталу, а також факторів, які дозволяють конвертувати вищезазначені компоненти у більші ефекти (рис. 2).

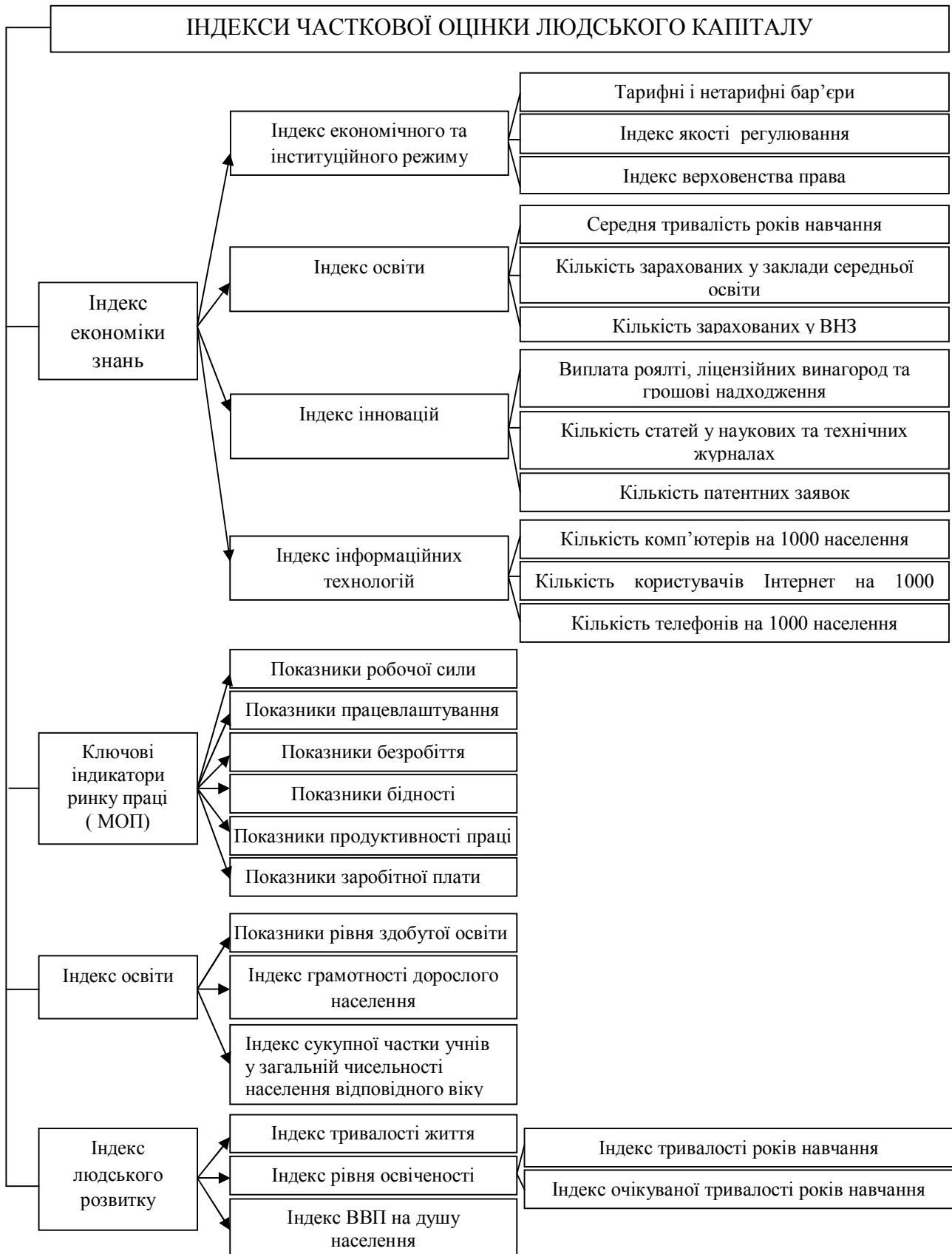


Рис. 1 Індикатори оцінки людського капіталу

Цей індекс визначає людський капітал на основі довгострокового підходу, враховуючи показники минулих періодів та умови, що простежуються на певних етапах життєвого циклу населення [10].

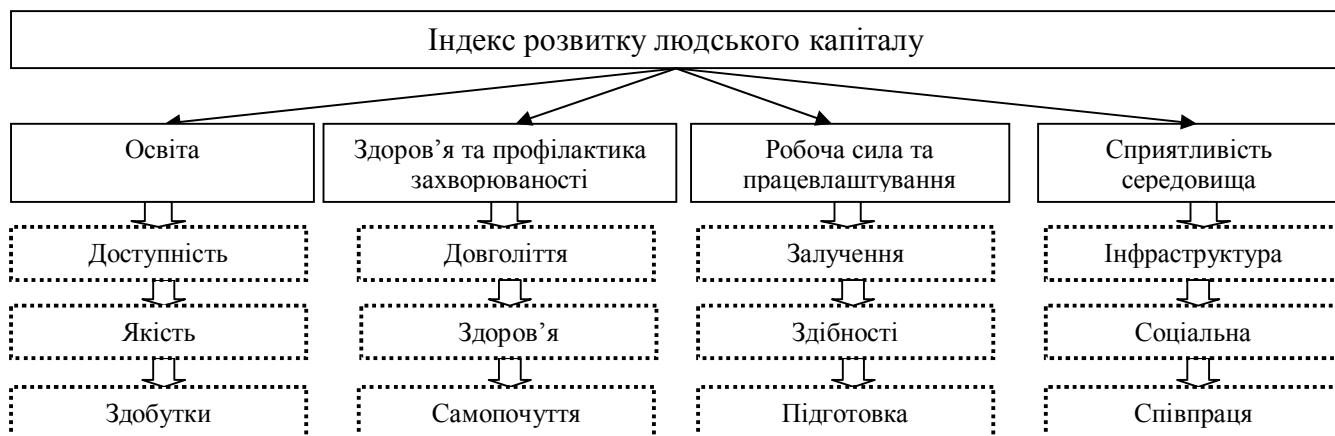


Рис. 2 Методологія розрахунку Індексу розвитку людського капіталу Всесвітнього економічного форуму

Окрім Індексу людського капіталу, розробленого Всесвітнім економічним форумом, для оцінки людського капіталу використовують також методологію запропоновану Організацією економічного співробітництва та розвитку (рис. 3).

Ця методологія передбачає розрахунок 3 суб-факторів. Перший суб-фактор «Інвестиції в людський капітал» включає поточний рівень інвестицій в людський капітал у межах національних кордонів. Другий – характеризує якість управління та регулювання цих інвестицій через міжнародне порівняння академічних досягнень. Третій суб-фактор відображає процес використання результатів інвестицій у вищу освіту [11]. Ця методологія поєднує три загальноприйнятих методи вимірювання людського капіталу: витратний, дохідний та інвестиційний.

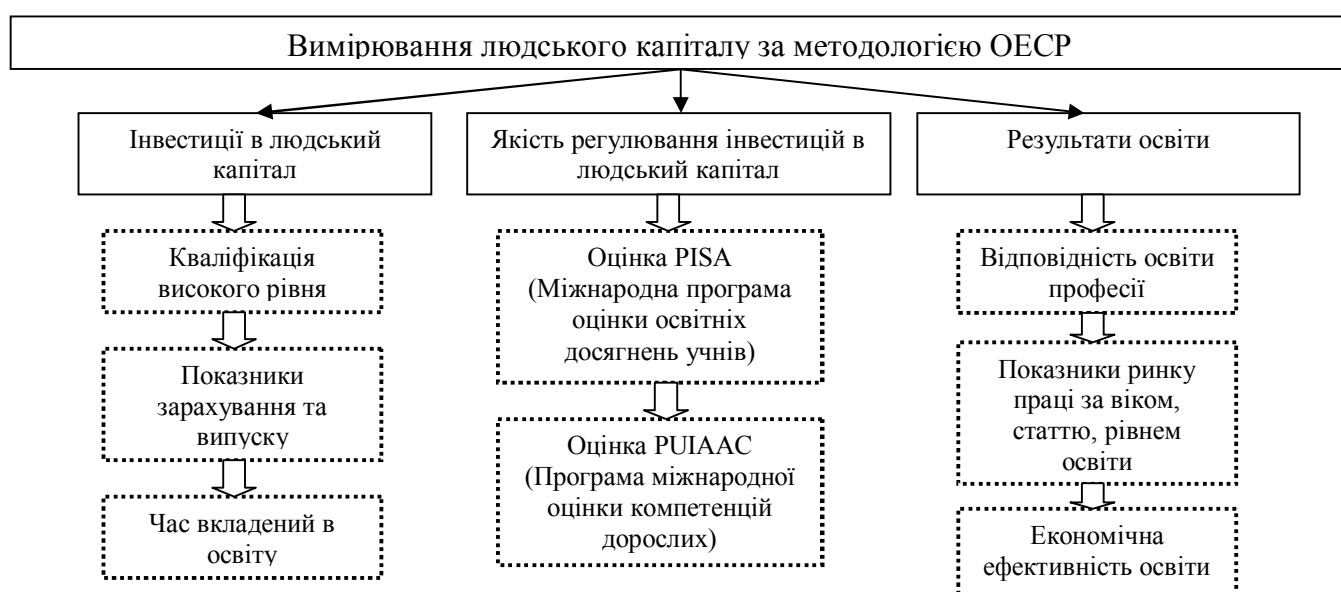


Рис. 3 Оцінка людського капіталу за методологією ОЕСР

Використання двох вищезазначених індексів на сучасному етапі дає змогу найбільш точно оцінити стан розвитку людського капіталу, виявити слабкі та сильні аспекти його формування. Проте, на думку автора ці індекси не є досконалими, оскільки обмежуються лише аналізом декількох структурних компонентів даної категорії (Індекс людського капіталу ОЕСР охоплює лише освітню компоненту, а Індекс людського капіталу Всесвітнього економічного форуму обмежується лише складовою освіти, досвіду, здоров'я та включає вплив зовнішнього середовища на дану економічну категорію). Обидва індекси не включають такі компоненти людського капіталу, як організаційно-підприємницькі та інтелектуальні здібності, культурно-моральні характеристики особи, здатність до міграції, тощо. З огляду на обмеженість цих індексів, можна стверджувати, що на сучасному етапі ще не розроблено єдиного інтегрального індексу оцінки людського капіталу, який би охоплював усі структурні компоненти цієї економічної категорії.

На думку автора, удосконалення методики оцінки людського капіталу полягає у розширенні кола показників, які характеризують різнопланові структурні компоненти цієї економічної категорії. Окрім цих показників, автор вважає, що при формуванні методики інтегральної оцінки людського капіталу доцільно включити показники впливу інституційної системи на формування людського капіталу, оскільки його темпи розвитку та якість безпосередньо залежать від рівня сформованості інститутів, їх конкурентоспроможності та ефективності функціонування.

На формування людського потенціалу, його капіталізацію та подальший розвиток людського капіталу впливає не певна група, а цілий комплекс інститутів. У рамках інституційної системи можна виділити інститути прямого, або домінантного впливу, від ефективності функціонування яких найбільшою мірою залежить якість людського капіталу та які безпосередньо формують основні складові цієї економічної категорії; інститути непрямого, або опосередкованого впливу, що впливають на людський капітал меншою мірою, та сприяють формуванню додаткових компонент людського капіталу та інститути-каталізатори, що лише підсилюють вплив попередніх двох груп інститутів.

До інститутів прямого, або домінантного впливу, на думку автора, варто віднести інститути освіти та науки – як середовище формування знань та компетенцій – найвагоміших компонент людського капіталу, інститути охорони здоров'я та профілактики захворювань, що сприяють відновленню та підтримці рівня здоров'я та у такий спосіб подовжують економічно-активний період життя особи, інноваційні інститути, які забезпечують формування якісно-нових конкурентних переваг особи-носія людського капіталу та виступають безпосереднім середовищем задіяння людського капіталу та протоінститут сім'ї і домогосподарств, як середовище формування світогляду, життєвих цінностей та орієнтацій, які виступають рушійним фактором при визначенні життєвих позицій і пріоритетів особи. Ці інститути найсуттєвіше впливають на процеси розвитку людського капіталу на всіх етапах життєвого циклу особи-носія, оскільки охоплюють найбільш важливі сфери формування ключових компонент людського капіталу. Саме тому, автор пропонує розширити існуючі методики оцінки людського капіталу через включення показників впливу домінантних інститутів розвитку людського капіталу.

Аналізуючи сучасну інституційну систему України можна говорити про практичну відсутність ефективних інститутів, які б забезпечили формування конкурентоспроможного людського капіталу. Побудова високоякісної інституційної системи здатної забезпечити сприятливі умови для формування людського капіталу вимагає значних інвестицій та передбачає врахування фактору часу необхідного для становлення цієї системи. Тому, при формуванні методики інтегральної оцінки людського капіталу, автор пропонує використовувати показник впливу домінантних інститутів розвитку людського капіталу, скоригований на фактор часу – часовий проміжок необхідний для формування та

налагодження ефективного функціонування інституційної системи, як середовища розвитку людського капіталу.

**Висновки і перспективи подальших розробок.** Таким чином, на сьогоднішній день не існує досконалої методики інтегральної оцінки людського капіталу. Існуючі методики не охоплюють усі структурні компоненти цієї економічної категорії і таким чином об'єктивно не відображають її поточний стан. Методика оцінки людського капіталу потребує подальшої розробки та удосконалення в частині розширення кола структурних компонент та врахування показників впливу зовнішнього середовища. Зокрема, зважаючи на важливість інституційної системи у формуванні якісного людського капіталу, автор вважає за доцільне розширити існуючі методики оцінки людського капіталу за рахунок включення показників впливу домінуючих інститутів розвитку людського капіталу.

### Список використаної літератури

1. Антонюк В. П. Оцінка та забезпечення розвитку людського капіталу України: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра. економ. наук: спец. 08.00.07 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / В. П. Антонюк. – Донецьк, 2008. – 36 с.
2. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Грішнова. – К.: Знання, КОО, 2001. – 254 с.
3. Долішній М. Людський капітал, професійне навчання і соціальний захист населення (національні та регіональні особливості) // Соціально-економічні дослідження в перехідний період: випуск II / М. Долішній, С. Алушко. – Львів, 1997. – С. 8–18.
4. Захарова О. В. Методологічні основи визначення оцінки інвестування у людський капітал: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра. економ. наук: спец. 08.00.07 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / О. В. Захарова. – Донецьк, 2011. – 36 с.
5. Вовканич С. Й. Людський та інтелектуальний капітали в економіці знань / С. Й. Вовканич, Л. К. Семів // Вісник НАН України. – 2008. – № 3. – С. 13–23.
6. Шевчук Л. Т. Втрати людського капіталу в Україні: понятійно-категорійний апарат і концептуальні положення / Л. Т. Шевчук // Соціально-економічні дослідження в перехідний період. – Львів: ІРД НАН України. – 2007. – Вип. 3 (65). – С. 9–27.
7. The World Bank [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/WBI/WBIPROGRAMS/KFDLP/EXTUNIKAM/0,,contentMDK:20584278~menuPK:1433216~pagePK:64168445~piPK:64168309~theSitePK:1414721,00.html>.
8. United Nations Development Programme [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://hdr.undp.org/en/statistics/hdi>.
9. International Labour Organization [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.ilo.org/empelm/what/WCMS\\_114240/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/empelm/what/WCMS_114240/lang--en/index.htm).
10. The Human Capital Report 2013 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_HumanCapitalReport\\_2013.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_HumanCapitalReport_2013.pdf).
11. Dae-Bong Kwon. Human capital and its measurement [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.oecd.org/site/progresskorea/44109779.pdf>.