

мости Верховної Ради України. — 2003. — № 49–51. — Ст. 376.

2. Про державну службу : Закон України від 16.12.1993 р. // Відомості Верховної Ради України. — 1993. — № 52. — Ст. 490.

3. Право соціального забезпечення : навч. посіб. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Буряк, С. М. Синчук та ін. ; за ред. П. Д. Пилипенка. — К. : Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. — 496 с.

4. Право соціального забезпечення в Україні : підручник / за заг. ред. С. М. Прилипка, О. М. Ярошенка. — Харків : Вид-во «Фінн», 2009. — 434 с.

5. Кикоть Г. В. Юридичні факти в системі правовідносин : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01/ Г. В. Кикоть ; ІДП НАН України. — К., 2006. — 198 с.

6. Сивак С. М. Правові проблеми пенсійного забезпечення в Україні : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / Київський ун-т ім. Тараса Шевченка. — К., 1999. — 17 с.

7. Сирота І. М. Право соціального забезпечення в Україні : підручник / І. М. Сирота ; Одеська націо-

нальна юридична академія. — Вид. 7-е, перероб. й доп. з урахуванням змін чинного законодавства. — Х. : Одісей, 2007. — 408 с.

8. Синчук С. М. Процедурні правовідносини у сфері соціального забезпечення // Проблеми державотворення і захисту прав людини в Україні : матер. 13 регіон. наук.-практ. конф. — Л. : ЛДУ, 2007. — С. 410–414.

9. Буянова М. О. Право соціального забезпечення Росії : учебник / М. О. Буянова, К. Н. Гусов ; отв. ред. К. Н. Гусов. — 4-е изд., перераб. и доп. — М. : Проспект, 2009. — 640 с.

10. Про порядок обчислення стажу державної служби : Постанова Кабінету Міністрів України від 3 травня 1994 р. // Урядовий кур'єр. — 1994. — № 71. — Ст. 213.

11. Государственная служба и государственные служащие во Франции / Рос.-фр. серия «Инф. и учебн. мат-лы». — М. : Изд-во Посольства Франции в Москве, 1994. — С. 78–79.

*Подано до редакції 27.04.2010 р.*

УДК 331.101.262:330.13

**М. І. Хромов,**

*канд. екон. наук,*

*Інститут економіки промисловості  
НАН України, м. Донецьк*

### **МЕТОДИКА ТА ПОКАЗНИКИ ОЦІНКИ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ НА МАКРОЕКОНОМІЧНОМУ РІВНІ**

Визначення якості, обрання критеріїв вимірювання та оцінки людського капіталу є чи не найактуальнішою проблемою в контексті, перш за все, окреслення пріоритетних напрямів у відповідних сферах діяльності на кожному етапі формування людського капіталу як головного чинника та індикатора економічного і людського розвитку. Сучасні ринкові трансформації у глобальному економічному середовищі мотивують до стрімкого розвитку нових сфер економіки і потребують, відповідно, постійної модернізації технологічних процесів. Але більш за все підвищуються вимоги до персоналу, його рівня знань, професійних здібностей, компетентності.

До того ж, належне нормативне регулювання соціально-трудова відносин у сфері управління

людським капіталом дасть змогу вітчизняному менеджменту наблизитися до європейських стандартів прийняття управлінських рішень і вдосконалити механізми формування ринку праці, регулювання зайнятості, форм оплати й умов праці, змінити підходи до її мотивації тощо [1].

Питанню дослідження методології виміру та оцінки людського капіталу присвячені праці багатьох науковців, таких як В. Антонюк [2], В. Близнюк [3], Д. Богиня [4], О. Грішнова [5], В. Лич [6], В. Марцинкевич [7], В. Щетинін [8] та інших. Але ретельний аналіз багатьох сучасних досліджень свідчить про відсутність однозначності у визначеності підходів до оцінювання людського капіталу, мають місце факти доволі спрощеного і навіть

© М. І. Хромов, 2010

вільного трактування зазначеної соціально-економічної категорії та обрання методів її оцінки.

*Метою статті* є дослідження аспектів виміру людського капіталу та визначення його оцінки на мікроекономічному рівні за принципами комплексності і системності, розгляд основних проблем і критеріїв раціонального їх вирішення.

Для забезпечення динамічного розвитку вітчизняної економіки надзвичайно важливими є питання оцінки фактичного нагромадження людського капіталу та динаміки змін у зазначеному процесі на загальнодержавному рівні. Крім того, загальновідомо, що однією з головних проблем ефективності економічного розвитку України є недосконалість галузевої структури та низький техніко-технологічний рівень базових галузей виробництва. Вирішення цих питань можливе лише шляхом розвитку та оптимізації структури людського капіталу.

При цьому слід мати на увазі, що людський капітал є категорією мікроекономіки, а нагромаджений людський капітал національної економіки акумулює у процесі своєї визначеності сукупність відповідних нематеріальних активів окремих індивідів.

В наукових дослідженнях останніх років багато уваги приділяється проблемі оцінки людського ресурсу на макроекономічному рівні. В якості механізмів розрахунку найчастіше обирається намагання вартісного виміру людського потенціалу, трудового потенціалу або людського капіталу за використанням, як правило, методологічних підходів Світового банку, а також на основі: споживчих витрат, капіталізації заробітку, співвідношення доходів і витрат людського капіталу, через оцінку освітнього потенціалу тощо. Крім того, застосовуються: інструментарій кількісної оцінки за ознаками тривалості навчання чи трудової діяльності, механізми експертної оцінки, системи індексів, а також класичні показники з арсеналу вимірювання основного чи змінного капіталу. Однак, крім наявності ознак сумнівності в деяких підходах до оцінки людського капіталу, на що вже неодноразово було акцентовано увагу, в окремих випадках має місце запровадження методик розрахунку, в яких формули і показники виміру людського капіталу мають ознаки інших поріднених категорій, в макроекономічному аспекті найчастіше — людського потенціалу. Але, по-перше, людський потенціал — більш широке поняття; по-друге, людський капітал — це капіталізований трудовий потенціал (має безпосередньо відношення до процесу використання праці); по-третє, кожна економічна (чи соціально-економічна) категорія повинна мати своє особисте визначення і чинники оцінки. З цих причин також неможна визнати коректним підхід щодо виміру людського капіталу витратами на оплату праці. Це є показник оцінювання

змінного капіталу. Або при цьому слід конкретизувати, що це лише один із чинників формування якості людського капіталу.

Безумовно, будь-яке наукове твердження або визначення, що є завершеним науковим дослідженням, має право на існування. Але кожний підхід, метод визначення чи розрахунку, кожна категорія, показник мають свої особисті ознаки, своє призначення, своє «им'я». Використання всього арсеналу науково-економічного дослідження за призначенням, зі збереженням його суті та визначеності, буде сприяти уникненню від зайвої плутанини, покращенню ознак їх зрозумілості та завдяки цьому — більшій затребуваності.

Людський капітал — складна, багатогранна, особлива соціально-економічна категорія. Загалом її оцінити, а тим більше виміряти, неможливо ніяким агрегованим чи іншим спеціальним показником. Максимально комплексне оцінювання людського капіталу, тим більш на макроекономічному рівні, можливе лише на основі сокупності показників, які мають характеризувати певні рівні, якості чи ознаки кожного окремого елемента внутрішньої структури людського капіталу, на пряму діяльності тощо. І не треба їх агрегувати, синтезувати і таке інше. Крім того, кожного з них необхідно визначати окремо і бажано за своїми ознаками. Це, звісно, відноситься до тих випадків, коли в інструментарії дослідження використовуються вже відомі та визнані категорії і показники. Зовсім інша справа — принципово нові, авторські підходи, розробки і винаходи.

Враховуючи обрану методологію дослідження, пропонується здійснення оцінки людського капіталу макроекономічного рівня за використання наступних показників, чинників, механізмів і критеріїв оцінювання.

Вихідні показники:

інвестиції у формування та розвиток людського капіталу;

доходи від використання людського капіталу, у тому числі:

оплата праці працівників;

доходи роботодавців;

доходи бюджетів всіх рівнів і державних фондів; рівень капіталізації економіки.

Виходячи з визначення соціально-економічної категорії людський капітал [9, с. 144], чинниками, що при цьому мають оцінюватись, є інвестиції у формування елементів внутрішньої структури людського капіталу (тобто у знання, здоров'я, інші якості й властивості) та результат їх використання (доходи, розвиток економіки, динаміка змін показників, їх співвідношення тощо).

Головними критеріями оцінки виступають фаховість, профпридатність і конкурентоспро-

можність працівників (як ознаки якості людського капіталу) і ефективна зайнятість (як мета процесу формування людського капіталу для забезпечення вирішення задачі досягнення кращих кінцевих результатів його використання).

Зазначені критерії мають виступати одночасно й обмеженнями при здійсненні розрахунків. Не можуть вважатися інвестиціями в людський капітал непродуктивні витрати у процесі його формування. Тобто якщо, наприклад, наслідком отримання професійної освіти не стало працевлаштування за отриманою професією (небажання, неспроможність або неможливість працювати за обраною проофесією з різних причин), ці витрати не є інвестиціями в людський капітал.

Таким чином, інвестиціями в розвиток людського капіталу ( $I_{\text{нв}}$ ) є продуктивні витрати на формування елементів внутрішньої структури людського капіталу за рахунок всіх суб'єктів і впродовж загального періоду тривалості цього процесу:

$$I_{\text{нв}}^t \text{ лк} = \sum_{f=1}^r \sum_{i=1}^m \sum_{j=1}^n I_{\text{нв}}.fij, \quad (1)$$

де  $f$  — особи — носії людського капіталу;

$i$  — елементи внутрішньої структури людського капіталу;

$j$  — суб'єкти формування людського капіталу;

$t = t_1 + t_2$  — період часу, що враховує дослідження (періоди формування використання та розвитку людського капіталу).

Інвестиційний аспект, як одна з основних системоутворюючих ознак визначення категорії людський капітал і джерело процесу його розвитку, є найважливішим чинником, що підлягає дослідженню. На протязі всього життя особи суб'єкти формування людського капіталу здійснюють інвестиції в оздоровлення, виховання, освіту, інші напрями для забезпечення розвитку всіх складових елементів внутрішньої структури або ознак якості людського капіталу. Чи можливий їх вимір? Умовно — так! Але бажано це здійснювати окремо за наступними ознаками:

напрями, тобто в розрізі чинників формування якості людського капіталу (виховання, оздоровлення, освіта: дошкільна, загальна, професійна тощо);  
рівні формування (особистий, мікро-, мезо- та макроекономічний);

суб'єкти інвестицій (особа або родина, роботодавець, держава);

стадії життєдіяльності (періоди формування та використання людського капіталу).

До того ж, необхідно враховувати наступне: поперше, неможливо чітко та однозначно розмежувати загальні витрати на життєзабезпечення людини, які певною мірою впливають на стан її здоров'я,

становлення особистісних рис і можливостей і безпосередньо інвестиції на формування ознак людського капіталу; по-друге, не існує обліку та відповідно й статистичних даних щодо розподілу загальних витрат у родин за їх призначенням. Хоча це можливо здійснити, в разі необхідності, умовно-експертним шляхом або за рахунок джерел про кількість (або вартість) споживання товарів і послуг відповідного призначення; по-третє, додаткову складність у розрахунках становить фактор часу формування та розвитку різних елементів внутрішньої структури людського капіталу, у тому числі вже й на протязі періоду його практичного використання.

Але, перш за все, в питанні дослідження людського капіталу нас цікавить іноваційна складова зазначеної категорії, критерій фаховості та процес розвитку інтелектуалізації трудової діяльності. Тому, не заперечуючи важливість всіх інших елементів внутрішньої структури людського капіталу, відразу окреслимо, що в межах даного дослідження аспектів інвестування в людський капітал акцент будемо робити на інвестиціях в освітній потенціал людини, тобто у формування рівня і якості знань, навичок, професійних здібностей тощо. До того ж, поява концепції людського капіталу здебільшого зобов'язана саме процесу розвитку знань, впровадженню іноваційних технологій, інтелектуалізації виробничої діяльності.

*Інв. лк. осв. (заг. — проф.)* — інвестиції в освіту (загальну та/чи професійну).

Інвестиції в розвиток освітньої складової людського капіталу ( $I_{\text{нв.лк.осв}}$ ), а разом з тим і коефіцієнти відносних темпів змін розміру інвестицій в освіту ( $kI_{\text{нв}}$ ), в залежності від задач і критеріїв дослідження, розраховуються:

за видами освіти, професійною чи кваліфікаційною ознакою:

загальна, професійна;

підготовка робочих кадрів;

підготовка спеціалістів за окремими професійними напрями;

за визначенням суб'єктів формування людського капіталу:

особисті інвестиції;

інвестиції роботодавців;

державні інвестиції;

за термінами дослідження:

короткострокові (рік до року);

довгострокові;

$$kI_{\text{нв}} = \frac{I_{\text{нв}_1}}{I_{\text{нв}_0}}. \quad (2)$$

Виходячи з визначення, що інвестиціями є продуктивні витрати у формування людського ка-

піталу, існує різниця між інвестиціями у трудовий потенціал та інвестиціями в людський капітал у розмірі, як вже було зазначено, непродуктивних витрат у процесі отримання професійної освіти, наслідком якої не стало працевлаштування за набутою професією:

$$\Delta \text{Інв.осв.} = \sum \text{Інв.ТП.осв.проф} - \sum \text{Інв.ЛК.осв.проф.}; \quad (3)$$

$$\Delta \text{Інв.осв.} = \text{Чис.} \times W, \quad (4)$$

де *Чис.* — чисельність осіб, що не працюють за отриманою професійною освітою;

*W* — вартість професійної освіти однієї особи.

З цього приводу пропонується розраховувати коефіцієнт продуктивності інвестицій у трудовий потенціал (*Кпр*) або динаміку його зміни за певний період часу (бажано — тривалий, 5 років і більше) — (*k кпр*):

$$K_{пр.інв.ТП} = \frac{\sum \text{Інв.ЛК.осв.проф.}}{\sum \text{Інв.ТП.осв.проф}}; \quad (5)$$

$$k K_{пр.інв.ТП} = \frac{K_{пр.інв.ТП_1}}{K_{пр.інв.ТП_0}}. \quad (6)$$

Але зазначені показники є динамічними за своїм призначенням. У разі майбутнього працевлаштування особи за фахом ці витрати в її освітній потенціал стають інвестиціями в людський капітал. Тобто критерієм ефективності інвестицій в людський капітал стає ефективна зайнятість населення.

Таким чином, підтверджується ствердження А. Маршалла про перехід «від субстанційного до функціонального аналізу природи вартості», а саме — визначення одночасного впливу витрат, корисності, попиту і пропозиції на формування вартості (ціни) товарів і послуг [10, с. 16].

Доходи від використання людського капіталу:

*ФОП\** — загальний фонд оплати праці (з урахуванням інших доходів населення у процесі трудової діяльності) за виключенням різного роду податків і відрахувань, а також із корегуванням на зміну відсоткової ставки (за принципом капіталізації заробітку) або — рівня інфляції (в залежності від мети дослідження);

*Дроб.\** — сукупні доходи роботодавців за виключенням податків і зборів із прибутків, інвестицій у розвиток людського капіталу та доходів, отриманих за рахунок підвищення цін товарів і послуг;

*Ддержж.\** — сукупні доходи держави (державного і регіональних бюджетів, галузевих фондів, фондів соціального страхування) від податків і зборів, за виключенням інвестицій у людський капітал.

Здійснення розрахунків впливу людського капіталу на доходи суб'єктів його формування та аналіз зворотніх процесів слід робити за використанням означеної класифікації доходів. Щодо загальнодержавних тенденцій, то в якості критеріїв оцінки ефективності використання людського капіталу пропонується залучати загальні макроекономічні показники економічного розвитку держави, якими є валовий внутрішній продукт (*ВВП*), національний дохід (*НД*) і стан капіталізації національної економіки (*КВ*).

Але з метою отримання більш об'єктивних результатів дослідження зазначені показники повинні пройти де-яке корегування:

*ВВП\** — валовий внутрішній продукт і *НД\** — національний дохід необхідно відображати в порівняних цінових умовах.

*КВ\** — капіталізація національної економіки, що формується за рахунок людського капіталу, як зростання сукупної ринкової (біржевої) вартості активів національної економіки за виключенням вартості запозичених матеріальних і фінансових активів і впливу існуючих тенденцій на товарних і фінансових ринках.

Динаміку розвитку відповідних процесів будемо досліджувати за допомогою розрахунку *коефіцієнтів відносних темпів* змін зазначених показників:

$$k_{фоп} = \frac{ФОП_1}{ФОП_0}; \quad k_{ввп} = \frac{ВВП_1}{ВВП_0}; \quad k_{нд} = \frac{НД_1}{НД_0};$$

$$k_{кв} = \frac{КВ_1}{КВ_0}. \quad (7; 8; 9; 10)$$

Більший рівень об'єктивності аналізу динаміки зміни доходів громадян досягається за використання показника середньої заробітної плати (*ЗПср*) в цілому в державі, а також за окремими групами населення та сегментами дослідження (по регіонах, міське та сільське населення, за окремими видами діяльності тощо):

$$k_{зн_{ср}} = \frac{ЗПср_1}{ЗПср_0}. \quad (11)$$

З метою збереження балансу інтересів держави і працівників, створення відповідного середовища мотивації суб'єктів формування людського капіталу щодо сприяння його розвитку та підвищення ефективності використання необхідно порівнювати динаміку темпів змін доходів, що отримує кожна зі сторін зазначеного процесу.

Ефективність поточних тенденцій динаміки змін можна оцінити співвідношенням коефіцієнтів

відносних поточних темпів змін (рік до року) показників валового внутрішнього продукту (національного доходу) та фонду оплати праці:

$$E_1 = \frac{kBВП}{kФОП}; E_2 = \frac{kНД}{kФОП}. \quad (12; 13)$$

Ефективність інвестиційної діяльності в розвиток людського капіталу, до того ж, — на макроекономічному рівні, неможливо оцінити за аналізом поточних тенденцій у процесі використання людського капіталу. Для зазначених цілей пропонується інструментарій співвідношення коефіцієнтів відносних темпів змін показників за більш тривалі терміни (не менше 5 років):

$$E_{інв_1} = \frac{kBВП}{k_{Інв}}; E_{інв_2} = \frac{kНД}{k_{Інв}};$$
$$E_{інв_3} = \frac{kKW}{k_{Інв}}. \quad (14; 15; 16)$$

Таким чином, найбільш раціональним шляхом виміру та оцінки людського капіталу на макроекономічному рівні є розрахунки вартісних, відносних чи натуральних показників щодо витрат (інвестицій), доходів, корисності або інших чинників дослідження людського капіталу в залежності від сфери, суб'єктів, термінів, інших аспектів визначення з використанням інструментарію загальновідомих показників або будь якими комбінаціями їх порівняння.

### Література

1. Геєць В. М. Стратегічні виклики ХХІ століття суспільству та економіці України : у 3-х т. Т. 1 / В. М. Геєць ; за ред. акад. НАН України В. М. Гейця, акад. НАН

України В. П. Семиноженка, чл.-кор. НАН України Б. Є. Кваснюка. — К. : Фенікс, 2007. — 487 с.

2. Антонюк В. П. Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку : монографія / В. П. Антонюк ; НАН України. Ін-т економіки пром-ті. — Донецьк, 2007. — 348 с.

3. Близнюк В. Оцінка людського потенціалу економічного зростання України: теорія та практика / В. Близнюк // Україна: аспекти праці. — 2006. — № 5. — С. 30–35.

4. Богиня Д. П. Трудовий потенціал України. Соціально-демографічний аспект / Д. П. Богиня. — Львів : Освіта, 1992. — 265 с.

5. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Грішнова. — К. : Т-во «Знання», ТОО, 2001. — 254 с.

6. Лич В. М. Науково-методичні засади вартості робочої сили / В. М. Лич // Формування ринкових відносин в Україні. — 2004. — № 10. — С. 52–59.

7. Марцинкевич В. Инвестиции в человека: экономическая наука и российская экономика (Что скрывается за термином «человеческий капитал») / В. Марцинкевич // МЭиМО. — 2005. — № 9. — С. 29–39.

8. Щетинин В. Человеческий капитал и неоднозначность его трактовки / В. Щетинин // МЭиМО. — 2001. — № 12. — С. 42–48.

9. Хромов М. І. Сутність і особливості людського капіталу в системі соціально-економічних категорій / М. І. Хромов // Економіка и право. — 2009. — № 3. — С. 140–145.

10. Маршалл А. Принципы экономической науки / А. Маршалл. — М. : Прогресс, 1993. — Т. 1. — 416 с.

Подано до редакції 04.06.2010 р.