

**Белінська Яніна**

доктор економічних наук, професор  
професор кафедри міжнародної економіки  
Університет державної фіскальної служби України  
м. Ірпінь, Україна

**Шараєнко Ольга**

аспірантка кафедри економіки підприємства  
Університет державної фіскальної служби України  
м. Ірпінь, Україна

**Yanina Belinska**

Doctor of Economics, Professor  
Professor of International Economics  
University of the State Fiscal Service of Ukraine  
Irpın, Ukraine

**Olha Sharaienko**

PhD student (economics)  
Department of Business Economics  
University of the State Fiscal Service of Ukraine  
Irpın, Ukraine

## **ОСОБЛИВОСТІ ОЦІНКИ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ**

### **FEATURES OF EVALUATION OF HUMAN CAPITAL**

**Постановка проблеми.** З трансформацією умов господарювання перед людством постають нові вимоги в оцінці людського капіталу, що розглядається не просто як сукупність біологічних даних, здібностей та навичок людини, а на передній план виходять інтелектуальні, творчі здібності працівників, їх здатності до інновації, що у комплексі створюють для підприємства конкурентні переваги на ринках.

Завдання вартісного виміру людського капіталу стоїть перед науковцями не одне десятиліття, проте його грошова оцінка щоразу зазнає коригувань у силу появи нових результатів досліджень.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Розробці теоретичних основ оцінки людського капіталу та їх практичного застосування присвячена низка наукових праць зарубіжних вчених:

А. Сміта, Ф. Ліста, Г. Беккера, Дж. Еванса. Дж. Фіц–Енц, Н. Маньків та інших. Серед українських науковців людський капітал та його оцінку досліджують О. Ляховець, О. Богашко, Т. Давидюк, Н. Малюга, Г. Ляшенко.

Людський капітал є важливим елементом забезпечення конкурентоспроможності підприємства, проте аспекти його оцінки мають низку невирішених проблем, у той же час дискусійність положень спонукають до подальших досліджень особливостей оцінки людського капіталу.

Незважаючи на ґрунтовні дослідження оцінки людського капіталу світовими науковими школами, існує потреба вивчення концепцій оцінки людського капіталу в Україні як мікро–, так і на мезо– рівнях.

**Постановка завдання.** Метою дослідження виступає аналіз підходів до оцінки людського капіталу в Україні за умов поглиблення глобалізаційних процесів.

**Виклад основного матеріалу.** Дослідження людського капіталу привернуло увагу науковців у період трансформаційних змін не тільки із економічної сфери, а й з соціальної. Проте залишились кілька питань, що не отримали однозначного тлумачення. По–перше, різні

науковці визначають власні трактування людського капіталу, що ускладнює процес дослідження даної економічної категорії. По-друге, у суспільстві існує потреба оцінки рівня розвитку людського капіталу для визначення стратегічних і пріоритетних напрямків розвитку держави, а також зайняття конкурентних позицій на міжнародній арені.

Так як глобалізація впливає на діяльність кожної з країн і вимагає певних дій для зайняття або підтримання конкурентних позицій, то оцінка людського капіталу може здійснюватися на різних рівнях (рис.1).



Рис.1. Рівні оцінки людського капіталу

Для оцінки людського капіталу на міжнародному рівні застосовуються економічні рейтинги, що беруть за основи аналізу певні параметри, що за думкою міжнародних авторитетних організацій є ключовими:

Індекс людського капіталу (Human Capital Index). В основі розрахунку досліджуються шанси дожити до 5 років, тривалість освіти й витривалість дорослого населення. Даний індекс порівнює продуктивність працівника, яким стане новонароджений, із тим, якого рівня він (вона) могли б досягнути, якби були повністю здорові й мали якісну освіту. Оцінка для країни визначається у діапазоні від 0 до 1. У дослідженні 2020 року оцінка людського капіталу України склала 0.63, що тлумачиться наступним чином: українська дитина, яка народилася сьогодні, буде на 63% продуктивною, коли виросте, як і могла б, якщо б мала повну освіту та хороший стан здоров'я. Даний показник нижчий середнього показника для Європи та Центральної Азії (середній складає більше 0.72), але вище середнього для країн із нижчим середнім рівнем доходу (середній за даною групою складає 0.48, до переліку країн відносять Нігерію, Пакистан, Непал, Узбекистан, В'єтнам тощо). У період розрахунку даного індексу з 2010 по 2020 рр. його значення для України залишалось приблизно однаковим на рівні 0.63 [1];

Індекс розвитку людського потенціалу (Human Development Index) використовується для порівняння рівня нагромадження людського капіталу серед країн світу. Він ґрунтується на трьох основних складових – середня тривалість життя, освіта (очікувана кількість років навчання, середня кількість років навчання у школі), ВВП на душу населення. Оцінка для країни визначається у діапазоні від 0 до 1. У дослідженні 2020 року оцінка розвитку людського капіталу складала 0.779, що було представлено позицією 74 у світовому рейтингу, що на 14 позицій вище у порівнянні з 2019 роком (очікувана тривалість життя українця становить 72.1 року, середня тривалість навчання – 11.4 року, очікувана тривалість навчання – 15.1 року, ВВП на душу населення – 13,216 дол. США) [2].

Саме використання міжнародних індексів дозволяє здійснити об'єктивну оцінку людського капіталу, оскільки відсутнє лобіювання та за основу взяті ідентичні показники у розрізі держав. Проте, на національному рівні більш доречним є використання національних оцінок, оскільки даним чином можна врахувати державні особливості та потенціал населення. Також дані оцінки можна враховувати для побудови національних стратегій розвитку.

В Україні на національному рівні застосовуються кілька підходів для оцінки розвитку людського капіталу:

— узагальнюючі індикатори на загальнодержавному рівні, до яких відносять демографічний розвиток, соціальне середовище, екологічну ситуацію, умови проживання населення, розвиток ринку праці, матеріальний добробут населення, рівень освіти населення, стан та охорону здоров'я, фінансування людського розвитку;

— індикатори на регіональному рівні, до яких відносять макроекономічну ефективність, зовнішньоекономічну діяльність, фінансову сферу, інвестиційну привабливість, економічну інфраструктуру регіону тощо [3].

Щороку Міністерство розвитку громад і територій України (Мінрегіон) розраховує індекс регіонального людського розвитку, що свідчить про суттєві відмінності серед показників регіонів. Відповідно до даних 2019 року, у чотирнадцяти регіонах (2018 – 9 регіонах, 2017 рік – 13 регіонах) значення індексу є нижчим від середнього показника в державі (Волинська, Одеська, Хмельницька, Дніпропетровська, Полтавська, Вінницька, Запорізька, Миколаївська, Сумська, Черкаська, Житомирська, Херсонська, Чернігівська, Кіровоградська області). Таким чином, розвиток людського капіталу у даних регіонах потребує додаткової уваги з боку центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування та громадських організацій [4].

Для полегшення процесу збору інформації щодо людського капіталу, а саме участі населення в процесі навчання впродовж життя, та її систематизації групою науковців Інституту економіки та прогнозування НАН України було розроблено та запропоновано на національному рівні використовувати методіку вимірювання індикаторів. Це дозволяє проводити моніторинг виконання завдань Цілі 4 «Забезпечення всеохоплюючої якісної освіти та справедливого доступу до неї впродовж усього життя для всіх», визначених Цілями сталого розвитку для України на 2016–2030 рр. [5]. Імплементация даної методіки може допомогти Україні покращити статистичні дані, що відповідатимуть міжнародним стандартам, а також підвищити рівень життя та навчання населення країни.

Проте наявний стан людського капіталу не тільки в зазначених областях, а й в цілому в Україні потребує залучення додаткових та вдосконалення існуючих ресурсів від держави, оскільки знану кількість населення не задовольняють доступні в Україні можливості розвитку, що підтверджується наявним зменшенням кількості населення. Протягом останніх років Україна лідирує серед групи країн СНД темпами скорочення населення, а також наша держава входить у топ–20 країн з найбільш старим населенням (11 місце у світі за часткою осіб віком від 60 років). За різними прогнозами кількість населення у країні щороку буде скорочуватися: за дослідженням Світового банку – 37 млн осіб до 2025 року, ООН – 26 млн осіб до 2050 року, за даними Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України – 42.3 млн осіб до 2025 року та 37.7 млн осіб до 2050 року [6].

Дана статистика та прогнози вимагають дій від уряду та української спільноти із підвищення середніх показників тривалості життя, поліпшення стану здоров'я нації, що особливо важливо під час поширення гострої респіраторної хвороби COVID–19, спричиненої коронавірусом SARS–CoV–2 та виробленням колективного імунітету шляхом вакцинації, підвищення рівня життя населення та сприяння відновленню сімейних цінностей серед українців.

З наукових досліджень сучасних західних вчених оцінка людського капіталу на мікрорівні – більш практичний підхід, оскільки можна звузити поле дослідження та описати усі складові людського капіталу. Переважно людський капітал розглядається як складова частина інтелектуального капіталу, а його оцінка здійснюється з точки зору ефективності використання на підприємстві [7].

Незважаючи на те, що відсутні уніфіковані стандарти що визначення людського капіталу, все більша кількість підприємств намагається присвоїти значення йому, що підтримує рух до інтегрованого бачення створення цінності, включаючи виміри спільної цінності та зовнішніх факторів. Склад людського капіталу може різнитися від структури та складу підприємства, проте для проведення вимірювання результатів підприємства можуть послуговуватись наступним алгоритмом, що представлений у рис.2.

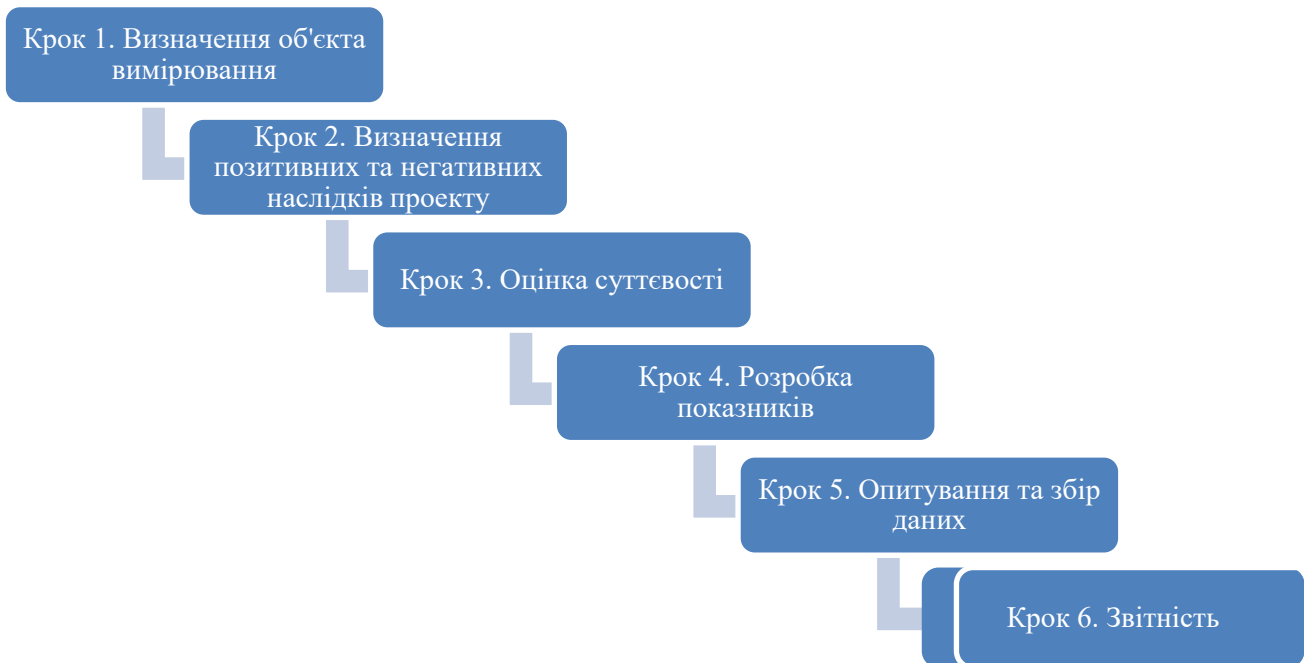


Рис.2. Покрокова інструкція для проведення вимірювання оцінки людського капіталу міжнародної аудиторської компанії «Ernst & Young» [8]

За рекомендаціями практиків міжнародної консалтингової компанії «Ernst & Young» на першому кроці виокремлюється об'єкт вимірювання, що залежить від цілей та стратегії діяльності (наприклад, вимірювання людського або інтелектуального капіталу в цілому). На другому кроці рекомендується розробити карту потенційних позитивних і негативних сторін. Даний процес також називається «застосування теорії змін» – процес виявлення причинно–наслідкових зв'язків та умов, що повинні існувати, щоб зміни відбулися в межах виявлених результатів, що можна посилити або пом'якшити залежно від їх впливу. На третьому кроці стоїть завдання – провести оцінку суттєвості, що передбачає взаємодію з внутрішніми та зовнішніми зацікавленими сторонами та пошук їхнього внеску щодо того, що охоплює людський капітал підприємства. Найважливішим кроком є 4, оскільки тут визначається, які метрики будуть використані для оцінки, та розробляються критерії та політики звітності щодо того, як будуть збиратися дані. Окремі підприємства вже могли вимірювати рентабельність інвестицій (ROI) існуючих ініціатив щодо людського капіталу, таких як навчальні програми, взаємовідносини із організаторами стандартів та участь у місцевих громадах. Використання будь-яких існуючих доказів концепції дасть підприємству перевагу. П'ятий крок – практичний – опитування та збір даних. Після визначення метрик слід визначити частоту вимірювання та інструменти обстеження для збору даних для аналізу. Зібрані дані слід аналізувати, використовуючи систему вимірювання результатів, розроблену для задоволення потреб цілей вимірювання на підприємстві. Останнім кроком є підготовка звітності. Як тільки підприємство визначить свої показники для вимірювання свого людського капіталу, розробка внутрішньої інформаційної панелі та зовнішньої системи звітності повинна допомогти підприємству з вибором стратегії подальшої діяльності.

Найважливіший етап – вибір метрик оцінки – потребує більш детального дослідження.

Так, як людський капітал можна приписати конкретному працівнику і він буде мати певний період формування та розвитку, то людський капітал можна оцінити у розрахунку на конкретну особу [9]:

$$H(t) = (K + E) [1 + Q(t)] \quad (1)$$

де:  $H(t)$  – вартість капіталу конкретно визначеної особи з досвідом роботи  $t$  років;

$K$  – капіталізовані витрати на утримання;

E – капіталізовані витрати на освіту;

Q(t) – показник зростання досвіду за t років праці.

Недоліком даної метрики є те, що кожна особа індивідуальна і її не можна застосувати до всіх працівників підприємства без встановлення індивідуальних параметрів, а застосування у великих підприємствах буде створювати багато незручностей та витрат на розрахунки.

Значної популярності на практиці мають витратні підходи до оцінки людського капіталу, в основі яких лежить необхідність здійснення інвестицій в людський капітал, що потім і буде оцінюватись (табл.1).

Таблиця 1

Метрики ефективності інвестицій у людський капітал [13]

№	Метрика	Автор та рік	Формула
1.	Рентабельність інвестицій в людський капітал (HC ROI)	Маньків Н.Г., 1992	$\frac{\text{чистий дохід від інвестицій}}{\text{витрати на інвестиції}}$
2.	Рентабельність інвестицій в людський капітал (HC ROI)	Фіц–Енц Дж., 2009	$\frac{\text{доходи} - (\text{загальні витрати} - \text{витрати на оплату праці})}{\text{витрати на винагороду}}$
3.	Рентабельність інвестицій в людський капітал (HC ROI)	Мануті, 2014	$\frac{\text{прибуток до відсотків, податків та амортизації} - \text{витрати фінансового капіталу}}{\text{інвестиції в людський капітал}}$
4.	Цінність інвестицій у навчання (TIV)	Еванс Дж., 2007	$\frac{\text{інвестиції в навчання}}{\text{загальна кількість працівників}}$
5.	Період окупності		$\frac{\text{витрати на інвестиції}}{\text{річний грошовий потік}}$
6.	Чиста теперішня вартість (NPV)		$\frac{\text{теперішня вартість вигод}}{(1 + r)^n} - \text{теперішня вартість витрат,}$ r – процентна ставка n – тривалість інвестиції

Як і кожна метрика вищеперераховані показники мають свій недолік – вони фактично виражають ефективність використання людського капіталу, а показник – цінність інвестицій у навчання (TIV) – виражає затратність навчальної діяльності на одного працівника. Проте жоден із вищеперерахованих показників не висвітлює, як навчальна діяльність сприяла результатам діяльності підприємства.

Для успішного впровадження метрики ефективності інвестицій у людський капітал на підприємствах керівникам людських ресурсів необхідно створити та оцінити показники, що відображають конкретні умови та галузь, де конкретне підприємство веде бізнес. Те ж стосується підприємств, які використовують електронний бізнес.

Міжнародна консалтингова компанія «KPMG», що здійснює свою діяльність в Україні, запропонувала власну методику – провідник вартості (The Value Explorer), що використовує для оцінки власного людського капіталу. Дана методика, представлена у журналі «Intellectual Capital», передбачає калькулювання та розподіл вартості п'яти категорій

невидимих активів: активи в ендаумент, навички та знання, колективні цінності та норми, технології та певні знання, основні та управлінські процеси [10].

В міжнародних компаніях не тільки високорозвинених країн, а й країн, що розвиваються (Індія, Іспанія, Фінляндія, Іспанія, острівні країни Тихого океану, Чеська Республіка, Шрі Ланка), застосовується методика оцінки людського капіталу – Звіт про людський капітал (HR Statement). Дана методика має в основі розрахунок прибутку або збитку від діяльності людського капіталу через розділ усіх витрат пов'язаних із персоналом, на три групи:

- вартість заміни;
- витрати на розвиток;
- витрати, пов'язані із зносом людського ресурсу [11].

Проте варто зазначити, що науковці ведуть дослідження, щоб вивести людський капітал у окремий рядок бухгалтерської звітності у активах Балансу (The Financial Balance Sheet), що у майбутньому може привести до уніфікованої оцінки людського капіталу [12].

Таким чином, досліджуючи особливості оцінки людського капіталу можна виокремити основні рівні, на яких вона здійснюється: макро– (наднаціональний, глобальний рівень), мезо– (на рівні держав) та мікро– (рівень підприємств). З огляду на міжнародну практику останній широко набуває популярності. На макрорівні оцінка здійснюється за економічними рейтингами. Україна має доволі високі показники за міжнародними оцінками: Індекс людського капіталу – 0.63, Індекс розвитку людського потенціалу – 0.779, що підтверджується середньою тривалістю життя та рівнем освіти, у протизвагу ВВП на душу населення представлено низьким показником. На мезорівні людський капітал оцінюється за узагальнюючими державними та регіональними індикаторами. Регіони розвинені нерівномірно в Україні: 14 з 24 регіонів мають показники нижче від середнього, що привертає увагу урядовців та самоврядування до впровадження додаткових стимулюючих дій. Також на національному рівні в Україні запропоновано методику вимірювання індикаторів якісної освіти, що дозволить з даного аспекту здійснювати оцінку людського капіталу на державному рівні. На мікрорівні оцінка людського капіталу є несистематизованою, оскільки дана практика тільки починає запроваджуватись із зарубіжного досвіду, але також кожне підприємство має свої особливості людського капіталу, які повинні бути враховані при оцінці. У дослідженні виокремлена покрокова інструкція для проведення вимірювання оцінки людського капіталу. Метрики оцінки людського капіталу підприємства можуть брати за основу різні показники: розрахунок вартості капіталу конкретно визначеної особи з певним досвідом роботи; рентабельність інвестицій в людський капітал; цінність інвестицій у навчання; період окупності та чиста теперішня вартість. Деякі підприємства мають практику створення окремих Звітів про людський капітал для комплексної оцінки даного питання. Оцінка людського капіталу має свої особливості на кожному рівні, проте на практиці не існує єдиного підходу до неї.

#### **Перелік використаних джерел:**

1. Світовий банк. Індекс людського капіталу. URL: <https://www.worldbank.org/en/publication/human-capital#Index> (дата звернення 14.03.2021).
2. Програма розвитку організації об'єднаних націй. Індекс розвитку людського потенціалу. URL: [Latest Human Development Index Ranking | Human Development Reports \(undp.org\)](https://data.undp.org/en/publications/latest-human-development-index-ranking) (дата звернення 19.03.2021).
3. Кравченко Н.В., Ковальчук Т.М. Соціальні інвестиції: сутність і роль у формуванні ресурсно-компетенційної бази підприємства. Глобальні та національні проблеми економіки. 2017. №15. URL: [http:// global-national.in.ua/issue 15 2017](http://global-national.in.ua/issue-15-2017). (дата звернення 24.03.2021).
4. Міністерство розвитку громад та територій України. Розрахунок індексу регіонального людського розвитку за 2019 рік. URL: <https://www.minregion.gov.ua/wp->

<content/uploads/2020/10/rozrahunok-indeksu-regionalnogo-lyudskogo-rozvytku-za-2019-rik.pdf>.

(дата звернення 17.03.2021).

5. ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України». Звіт ДУ "Інститут економіки та прогнозування НАН України" за 2020 рік. URL: <http://ief.org.ua/wp-content/uploads/2021/03/zvit2020-1.pdf>. (дата звернення 22.03.2021).

6. Смірнова І.І., Сімаков К.І. Оцінка рівня розвитку людського капіталу України в умовах глобалізації. Економічний вісник Донбасу. № 1(55). 2019. С.151-156. URL: <http://dspace.nbu.gov.ua/bitstream/handle/123456789/151392/19-Smyrnova.pdf?sequence=1>.

(дата звернення 19.03.2021).

7. Ляховець О.О. Порівняльний аналіз методологічних підходів до оцінки людського капіталу. Бюлетень Міжнародного Нобелівського економічного форуму. 2010. С. 199-206. URL: <https://econforum.duan.edu.ua/images/PDF/2010/2/27.pdf>

8. Ernst & Young. Як розкриття інформації про кліматичні зміни розкриває ділові ризики та можливості. URL: [https://www.ey.com/en\\_gl/assurance/climate-change-disclosures-revealing-risks-opportunities](https://www.ey.com/en_gl/assurance/climate-change-disclosures-revealing-risks-opportunities). (дата звернення 21.03.2021).

9. Давидюк Т.В., Малюга Н.М.. Аналіз підходів до оцінки людського капіталу як об'єкта бухгалтерського спостереження. С. 39-54. URL: [http://repository.kpi.kharkov.ua/bitstream/KhPI-Press/37900/1/Davydiuk\\_Analiz\\_pidkhodiv\\_2017.pdf](http://repository.kpi.kharkov.ua/bitstream/KhPI-Press/37900/1/Davydiuk_Analiz_pidkhodiv_2017.pdf). (дата звернення 17.03.2021).

10. Пуйда Г. В.. Людський капітал підприємства: суть, місце та особливості оцінки. Modern Economics. 2018. С. 108-114. URL: <https://modecon.mnau.edu.ua/issue/10-2018/puida.pdf> (дата звернення 22.03.2021).

11. Сюрду Ф., Каліскан А., Есен Е. Розкриття інформації про людські ресурси в корпоративних річних звітах страхових компаній на прикладі країн, що розвиваються. Базель. 2020. 20 с.

12. Костер Дж. Людський капітал як частина фінансового балансу. 2012. URL: <https://www.eapm.org/human-capital-part-financial-balance-sheet/> (дата звернення 24.03.2021).

13. Кучарчікова А., Мічіак М., Хітка М. Оцінка ефективності інвестицій у людський капітал у підприємстві електронного бізнесу в контексті сталого розвитку. Базель. 2018. 23 с.

УДК 331.5

**Артем'єва Оксана**

кандидат економічних наук, доцент  
доцент кафедри бухгалтерського обліку  
Університет Державної фіскальної служби України,  
м. Ірпінь, Україна

**Oksana Artemieva**

Ph.D (Economics), associate Professor  
associate Professor of accounting  
University of the State Fiscal Service of Ukraine  
Irpın, Ukraine

## **ДІДЖИТАЛІЗАЦІЯ ЯК ОСНОВНИЙ ФАКТОР РОЗВИТКУ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ АГРОСЕКТОРУ УКРАЇНИ**

### **DIGITALIZATION AS THE MAIN FACTOR OF HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT OF AGROSECTOR OF UKRAINE**

На початку XXI століття по всьому світу стрімко зменшується частка традиційної