

Приймак В.И., Гинда С.Н.

Львовский национальный университет имени Ивана Франко

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В УКРАИНЕ

Аннотация

Рассмотрены социально-экономическую сущность категории человеческий капитал, его основные составляющие, значение человеческого капитала для экономики, а также проблемы его развития в Украине. Произведена оценка качества человеческого капитала. Рассмотрена проблема необходимости инвестирования в человеческий капитал как направление социально-экономического развития Украины в современных условиях. Выявлено выгоды инвесторов от вложения в человеческий капитал. Проанализировано состояние, основные проблемы и перспективы развития отдельных компонент человеческого капитала, в частности образовательная, здоровье, уровень и качество жизни в Украине.

Ключевые слова: человеческий капитал, индекс развития человеческого капитала, образование, здравоохранение, уровень жизни, инвестиции

Pryimak V.I., Hynda S.N.

Ivan Franko National University of Lviv

RECENT PROBLEMS AND PROSPECTS OF DEVELOPMENT OF HUMAN CAPITAL IN UKRAINE

Summary

The socio-economic essence of the human capital category, its main component, the value of human capital for the economy and the problems of its development in Ukraine has been researched. The estimation of the quality of human capital has been conducted. The problem of the need to invest in human capital as the direction of socio-economic development of Ukraine in modern conditions has been investigated. Investors' benefit from investing in human capital has been determined. The condition of the main problems and prospects of development of individual components of human capital, including education, health, level and quality of life in Ukraine have been analyzed.

Keywords: human capital, human capital development index, education, health, quality of life, investment.

УДК 36

ТИПОЛОГІЯ ПІДХОДІВ ДО ОЦІНКИ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМ

Ревтюк Є.А.

Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу

Варцаба В.І.

Ужгородський національний університет

В роботі пропонується огляд існуючих підходів до вимірювання людського капіталу економічної системи. Проведено аналіз публікацій присвячених проблемі накопичення людського капіталу. Розглянуто підходи до класифікації видатків на накопичення людського капіталу. Проаналізовано підходи до оцінки людського капіталу системи. Запропоновано класифікацію існуючих методик оцінки людського капіталу.

Ключові слова: людський капітал, людські ресурси, персонал, інвестиції, управління людським капіталом.

Ефективність використання людського капіталу, як і загалом і інших видів капіталу, в значній мірі залежить від ефективності планування його накопичення та використання. При цьому управлінням необхідно мати в своєму розпорядженні такий інструментарій, який здатен всебічно оцінити наявний людський капітал з орієнтацією на його ефективне використання та який, при потребі, дозволить швидко запропонувати джерела заміщення дефіциту людського капіталу.

Визначенню ефективності капіталовкладень у людський капітал присвячені роботи Т. Шульца, Г. Беккера, Л. Дубліна, А. Лотка, Дж. Кендріка та іншими, впливу освіти та кваліфікації на результати діяльності суспільно-господарської системи Л. Елліота, Г. Боага, С. Струмиліна та інших, особливостям

його формування Л. Туроу, К. Зула, Т. Чермака, С. Курганського, Ю. Корчагіна та інших. Не зважаючи на те, що історія теорії людського капіталу налічує вже більш як півсотні років, теоретики та практик так і не виробили єдиних підходів як до визначення вартості людського капіталу особи, так і до оцінки ефективності капіталовкладень в людину як носія продуктивних сил.

Таким чином для подальшої розробки науково обґрунтованих та уніфікованих підходів до оцінки людського капіталу орієнтованих на підвищення ефективності системи управління необхідно дослідити та класифікувати існуючі теоретико-методологічні підходи до оцінки величини людського капіталу соціально-економічних систем.

Чи не вперше в економічній літературі проблема оцінки людського капіталу була зроблена Г. Боагом у роботі [1, с. 10-14]. При цьому автор відмітив, що при виборі методу щодо визначення вартості людського капіталу важливим є мета такої оцінки. Так як в роботі була зроблена спроба оцінити наслідки Світової війни, Г. Боаг запропонував підрахувати зменшення капіталізованої вартості зменшення валового доходу суспільства. Поруч з тим на початку 20 сторіччя здійснюються дослідження ефективності вкладання коштів у освіту працівника, таким чином підводячи економічну теорію до створення категоріального апарату теорії людського капіталу. Зокрема Дж. Уолш продемонстрував, що вкладання коштів у отримання професійної освіти працівником можна вважати інвестиціями у капітал, так як дохід людини перевищує затрати на здобуття ним освіти [2].

На думку Г. Беккера до прямих затрат на формування людського капіталу слід віднести так звані «втрачені заробітки» (більш низькі заробітки в період навчання індивідуума) [3]. На думку академіка С. Струмліна заробітна плата повинна слугувати «...джерелом коштів для відновлення робочої сили...» [4, с. 124]. В роботі [5, с. 23] стверджується, що «всі види затрат, які можуть бути оцінені в тій чи іншій формі і які носять корисний характер, а також сприяють зростанню в майбутньому заробітку (доходу) людини, розглядаються як інвестиції в людський капітал». На нашу думку таке трактування занадто широке, адже вигідне капіталовкладення теж в майбутньому призводить до зростання доходу особи але не може розглядатися як інвестиція в людський капітал. Більш точними є К. Макконелл та С. Брю, на думку яких «інвестиції в людський капітал – це будь-які дії, які підвищують кваліфікацію та здібності, і тим самим продуктивність праці робітників. Витрати, які сприяють підвищенню продуктивності будь-кого, можна розглядати як інвестиції, так як поточні витрати реалізуються з розрахунком що ці витрати будуть багатократно компенсовані наростаючим потоком доходів в майбутньому» [6, с. 171.]. При цьому їхню думку поділяє і С. Курганський, який стверджує, що «...всі види вкладень в людину, які можуть бути оцінені в грошовій чи іншій формі і які носять цілеспрямований характер, тобто сприяють зростанню продуктивності праці і призводять до підвищення доходів людини, – є інвестиціями в людський капітал» [7, с. 168.]. На думку Ю. Корчагіна людський капітал формується за рахунок інвестицій в інноваційний та організаційний потенціали, в безпеку підприємства, здоров'я персоналу, в підприємницькі здібності, в виховання та культуру, в навчання (освіта, знання, кваліфікація та досвід) та знання за рахунок залучення спеціалістів, в інформаційні системи та інформаційне обслуговування. [8, с. 98-99].

З іншої сторони, враховуючи той факт, що основним суб'єктом, який приймає рішення щодо напрямків та об'ємів інвестування у людський капітал є індивід, застосовувати традиційні методи та підходи до оцінки таких інвестицій є хибним. Адже навіть небажання чи неготовність особи до освоєння інвестицій робить останні непродуктивними. Так на думку Л. Елліот інвестиції в людський капітал потребують не тільки матеріальних, але й психологічних та соціальних видатків. Зокрема дослідник під психологічними витратами розуміє труднощі щодо освоєння нових знань та навичок, які можуть впливати на поведінку об'єкта інвестування [9]. В свою чергу Л. Туроу стверджує, що основним в формуванні людського капіталу є вільний час особи, адже «...це головний актив людського капіталу, який до-

зволяє індивідууму накопичувати інші активи людського капіталу» [10, с. 86]. При цьому, на думку дослідника «активи людського капіталу вимагають витрат на підтримку їх функціональності...», тому «...по суті споживання, виробництва та інвестування являють собою спільні результати діяльності людини з метою підтримання життєздатності...» а отже «...не існує жодного способу розподілити ці витрати серед різних видів діяльності» [10, с. 125.]. На думку авторів [11, с. 11] останній формується за рахунок: формальної освіти, неформальної освіти, яка полягає у набутті навичок на підприємстві та на ринку праці, досвіду, здобутого під час «робочого життя» у різного типу організаціях та при виконанні різного типу завдань та «...величезної кількості відповідних знань здобутих з неформального середовища як от наприклад кола інтересів, сім'ї і суспільства».

К. Зула та Т. Чермак на основі аналізу літературних джерел присвячених теорії людського капіталу запропонували розрізнити в процесі формування останнього вхід (інвестиції) та вихід (вигоди). До вхідних параметрів дослідники віднесли формальну освіту та навчання, здобуття загальних вмінь та навичок, здобуття спеціальних (специфічних для підприємства) вмінь та навичок та інші знання. Вихідними вигодами від нагромадження людського капіталу є зростання продуктивності праці та прибутковості підприємства та зростання заробітної плати та доходів носія людського капіталу [12, с. 250]. На нашу думку такий підхід найбільш точно характеризує існуючий на сьогодні у західній літературі підхід до розгляду інвестицій у людський капітал, а саме у найбільш його продуктивну інтелектуальну складову. При цьому нехтування іншими складовими, на нашу думку, робить теоретичні підходи до інвестування у людський капітал однобокими та менш ефективними.

В роботі [13, с. 393] авторами запропоновано поділити існуючі підходи до визначення величини людського капіталу на три групи, а саме:

- «...витратні моделі, які враховують вартість виникнення, придбання, заміни чи альтернативних витрат людських активів;
- моделі вартості людських ресурсів, які є поєднанням немонетарних поведінкових з монетарними економічними вартісними моделями; і
- монетарні моделі, що наголошують на підрахунок дисконтованих майбутніх доходів чи заробітної плати».

З іншої сторони на думку С.-А. Вестфалена для вимірювання людського капіталу можна використовувати неекономічні (кількість років навчання, освіченість, різноманітні тести та інтерв'ю тощо) та економічні методи (витрати та доходи суб'єктів господарювання всіх рівнів від інвестицій в людський капітал). [14, с. 16].

На нашу думку існуючі підходи до визначення вартості людського капіталу можна умовно поділити на п'ять груп. Розглянемо більш детально кожну з них.

Моделі, пов'язані з фізичним виміром людського капіталу. Зазвичай за основу визначення кількості людського капіталу в таких моделях обирається фізичні показники, що можуть певним чином характеризувати наявний людський капітал суспільно-господарської системи. Так зокрема у роботі [15] для оцінки людського капіталу використовується показник «охоплення населення освітою», у роботах [16, 17] – «сумарна тривалість навчання»; дослідники у роботах [18, 19] послуговується для виміру людського капіталу показником писемності населення (відношення писемних до загальної чисельності дорослих жителів); у роботах [20, 21,

22] використовують середню тривалість навчання тощо. Слід відмітити, що такі підходи в більшості випадків використовуються в якості індикаторів, що дозволяють порівняти рівень людського капіталу різних суспільно-економічних систем, динаміку зміни людського капіталу, проаналізувати зв'язок між величиною людського капіталу та показниками соціально-економічного розвитку системи. Недоліками більшості запропонованих підходів є те, що вони характеризують тільки одну з складових людського капіталу (як правило рівень освіти) та не враховують витрати на його створення та вигоди від його використання в процесі існування суспільно-економічної системи. Для прикладу згідно з запропонованим підходом працівник, який провчився в школі на рік більше володіє більшим запасом людського капіталу, а, отже, повинен бути більш продуктивним. Як показує практика таке твердження не завжди є вірним, ба навіть в деяких випадках, зовсім протилежним. Уявімо собі змагання в продуктивності праці автослюсаря зі стажем роботи та випускника університету у ремонтній майстерні. Отже окрім освітнього рівня на якість виконання робіт в значній мірі впливатимуть здібності та накопичений досвід працівника, що робить застосування моделей фізичного виміру людського капіталу для управління підприємствами неприйнятними.

Витратні моделі, які засновані на калькулювання видатків на формування людського капіталу особи, а саме витрат пов'язаних з народженням, вихованням, медичним обслуговуванням та профілактикою захворюванням, освітою та набуттям професійних навиків. Такий підхід дозволяє досить точно окреслити вартість людського капіталу як категорію суспільних витрат на створення нового члена суспільства та може слугувати інструментом для ефективного перерозподілу створеної доданої вартості в суспільстві з метою накопичення його продуктивної складової – людського капіталу. Яскравим прикладом застосування такого підходу може слугувати робота К. Якуба [23, с. 183], в якій дослідник в результаті калькуляції суспільних видатків оцінив загальну суму інвестицій у людський капітал однієї особи у 777,0 тис. грн. Дещо схожу методичку пропонує Н. Мякотіна в роботі [24, с. 130], оцінюючи «показники виміру розвитку» (витрати) та «показники виміру використання» (доходи) людського капіталу.

На жаль такий підхід не дозволяє оцінити продуктивність людського капіталу, його здатність створювати нову додану вартість, визначити ефективність напрямків інвестиційних видатків та, як наслідок, розробити систему ефективного управління ними.

Інвестиційні моделі, що базуються на визначенні витрат, доходу чи прибутку від людського капіталу. Чи не вперше грошове визначення вартості людини як об'єкта інвестицій було зроблено Л. Дубліном та А. Лотком [25] як

$$H = \frac{1}{P_a} \sum_{i=0}^{\infty} P_i (Y_i E_i - C_i) / (1+r)^i, \quad (1)$$

де P_a та P_i – відповідно ймовірність того, що людина доживе до віку a та i ; Y_i , E_i та C_i відповідно річний заробіток, доля зайнятих в виробництві працівників віку i та величина затрат на проживання людини у віці i .

Багато авторів в якості кількісного виміру людського капіталу підприємства пропонують оцінити затрати або дохід від його функціонування, адже такий підхід є традиційно використовується в економічній науці для оцінки вартості фізичного капіталу. При чому зазвичай, як це вже було продемон-

стровано вище, саме витрати на освіту та набуття навичок розглядається як інвестиції в людський капітал. Так зокрема Дж. Кендрік для оцінки людського капіталу використовує затрати на його формування з врахуванням амортизації, при цьому пропонуючи розглядати під інвестиціями у людський капітал «...витрати на формування людської істоти, чий розум і рефлексії здобувають освіту і навички...» [26, с. 37].

У роботі [27, с. 11] пропонується розглядати вартість людського капіталу як різницю між майбутньою вартістю підприємства та інвестицій, вкладених в розвиток працівників. При цьому такий підхід можна застосувати як до визначення вартості людського капіталу підприємства в цілому, так і до визначення вартості окремого працівника. Р. Германсон в роботі [28, с. 4-10] пропонував розглядати вартість людського капіталу підприємства або як вартість його гудвілу, або як суми чистих майбутніх доходів працівника скоригованої на коефіцієнт ефективності його використання [28, с. 15-17]. Використання винагороди працівника для визначення вартості людського капіталу отримало подальший розвиток у роботі [29] у вигляді моделі

$$L = \sum_{t=n}^T P_n(t+1) \sum_{i=n}^T \frac{Z_i}{(1+d)^{t-i}} \quad (2)$$

де L – очікувана вартість людського капіталу особи, P_n – ймовірність втрати працездатності особи у віці t -років, n та t відповідно поточний вік працівника та очікуваний рік виходу на пенсію, Z – винагорода працівника, очікувана у i -тому році, d – ставка дисконтування. Врахувавши можливість кар'єрного зростання працівника [30] Е. Флемхольц запропонував для визначення вартості людського капіталу особи наступну модель:

$$L = \sum_{t=1}^n \frac{\sum_{i=1}^{m-1} R_i \cdot P(R_i)}{(1+d)^i}, \quad (3)$$

де R_i – вартість працівника, який займає посаду (стан) i , $P(R_i)$ – ймовірність досягнення i -ої посади працівником, $t \in [1, n]$ – час роботи працівника на підприємстві, $i \in [1, m]$ – можливі посади, які може зайняти працівник за час кар'єри на підприємстві. Під вартістю працівника R_i дослідник розумів дохід, який повинен принести працівник перебуваючи на займаній посаді.

В доповнення до традиційної моделі затрати-дохід в роботі [31, с. 66-67] пропонується поділити інвестиції на соціальні (видатки, пов'язані безпосередньо особою) та економічні (видатки, пов'язані з отриманням прибутку). При цьому, на думку авторів, при аналізі необхідно відштовхуватися від «мінімального рівня інвестицій в людські ресурси», які включають в себе «...всі сумарні видатки людини, які забезпечують його нормальне існування і повинні складатися з поточних та довгострокових витрат на формування якісного людського капіталу, адекватного сучасному стану ринкової економіки» [31, с. 66].

В роботі [32, с. 156-157] на основі традиційної в мікроекономіці функції виробництва автор пропонує визначати величину людського капіталу через його вклад в створення доданої вартості, а саме

$$PR = (W) \exp \left[\frac{A}{H} Z \right], \quad (4)$$

де PR – величина створеної доданої вартості, A – вартість основних фондів, задіяних в виробництві, H – величина людського капіталу підприємства, Z – змінна, що характеризує систему організації та управління на підприємстві. Аналогічно автором пропонується для визначення індивідуального людського капіталу наступна модель [32, с. 158-159]:

$$H(T, w) = K + E + D(T, w), \quad (5)$$

де $H(T, w)$ – величина індивідуального людського капіталу, що є функцією від часу роботи працівника T та рівня освіти w , K та E – початковий людський капітал працівника здібностей та освіти відповідно до початку його кар'єри, $D(T, w)$ – величина капіталу досвіду, здобутого за T років.

Інвестиційні моделі оцінки людського капіталу знайшли чимало прихильників серед науковців та практиків, адже такий підхід не суперечить традиційній методології оцінки вартості фізичного капіталу, дозволяє здійснити як монетарну оцінку людського капіталу так і, при потребі, аналіз участі людського капіталу у процесах продукування доданої вартості. Але вище наведені моделі мають ряд недоліків, які роблять їх застосування у практиці управління неефективними. Зазвичай автори при монетарній оцінці витрат на формування людського капіталу враховують виключно витрати на здобуття знань та навичок. На нашу думку такий підхід дещо звужує поняття людського капіталу, адже не враховує значну частину витрат, що забезпечують продуктивне використання освітніх навичок та здібностей людини, а саме витрати на охорону здоров'я, формування культурних та мотиваційних цінностей тощо. При цьому більшість дослідників зовсім нехтують неявними альтернативними витратами на накопичення людського капіталу, пов'язаними з витратою часу, енергії носія людського капіталу через неможливість їх адекватної оцінки. З іншої сторони інвестиційні підходи до визначення величини людського капіталу, на нашу думку, не враховують багатоманітності його складових, особливостей його використання, здатності до накопичення та властивості старіння його компонентів тощо. Тож важко не погодитися з Т. Давентпортом [33], на думку якого виміряти людський капітал за допомогою підрахунку його заробітку не можливо, адже розглядаючи працівника в якості активу підприємства, вважаючи, що підприємство володіє людськими активами дослідники нехтують свободою волі працівника. Адже дійсно саме свобода волі останнього перетворює людський капітал в продуктивну силу суспільства.

Факторні моделі. Різноманітні компанії використовують власні підходи до оцінки наявного людського капіталу, при чому основне завдання, яке переслідується такими методиками є покращення використання наявного людського капіталу а не монетарна оцінка. Так зокрема в роботі [32] запропонована методика оцінки людського капіталу за категоріями «доцільність», «витрати» та «цінність» стосовно набору та звільнення, мотиваційної системи, кар'єрного росту та професійної підготовки, організаційної структури, адміністративних та юридичних методів роботи з персоналом. Авторами [33] пропонується огляд результатів впровадження методики, у якій оцінюється вже п'ять категорій, а саме здібності та досвід, поділ праці, організація роботи, процеси прийняття рішень, інформаційний

обмін та винагорода, при цьому основним з показників оцінки є отримана додана вартість на одного працівника. А. Мейо, запропонувавши концепцію «моніторингу людського капіталу», виділяє три змінні, а саме: людський капітал персоналу, який створює додану вартість; фінансові та не фінансові переваги зацікавлених осіб, що створює людський капітал; мотивація та прихильність персоналу [34]. При цьому вартість людського капіталу працівника автор пропонує визначати як

$$HAW = EC \cdot IA / 1000, \quad (6)$$

де HAW – вартість людських активів, EC – вартість робочої сили, IA – індивідуальний мультиплікатор вартості, який визначається для кожного працівника окремо в залежності від володіння спеціальними знаннями, навичками чи здібностями, поведінкових здібностей, потенціалу зростання, відповідності організаційним цінностям тощо [34, с. 12].

Порівняльні моделі. Проблемою вище перелічених підходів до виміру людського капіталу полягає в тому, що «... жоден із атрибутів не може адекватно репрезентувати багатоманітні характеристики людського капіталу, які задіяні у економічне життя. Важливо визнати, що на практиці людський капітал є сумою цих характеристик, і що ідентифікація і вимір скінченої множини здібностей не може забезпечити комплексну оцінку вартості людського капіталу» [37, с. 15]. При цьому «...необхідно, щоб сучасні теорії виміру людського капіталу були побудовані з врахуванням концепції «людського розвитку», так як остання включає в себе як показники кількісного зростання, так і показники якісного розвитку» [38, с. 10].

Зважаючи на технічну складність створення надійної та адекватної моделі оцінки людського капіталу деякі вчені, спробували розробити динамічні моделі, що дозволяють оцінити зміни в людському капіталі. Так зокрема в роботі [39, с. 4-5] запропоновано на основі вектора суми характеристик працівників, що задіяні в економічних відносинах в дискретному моменті часу оцінити еластичність вигоди від наявного людського капіталу як

$$V = \alpha + \beta (\ln X), \quad (7)$$

де X – вектор освітніх здібностей працівників.

Отже, підсумовуючи вище приведений огляд існуючих моделей оцінки людського капіталу слід відмітити основну їх особливість, а саме їх спрямування на оцінці зв'язку між рівнем людського капіталу суспільно-господарської системи чи індивідуума (здебільшого його освітньої складової, яка більш легко піддається кваліметричній оцінці) та створеною доданою вартістю. При цьому результати такої оцінки наявного людського капіталу не дають нам інформації для генерування ефективних управлінських впливів на суспільно-економічну систему та її складові з метою підвищення ефективності використання наявного у її розпорядженні людського капіталу.

Список літератури:

1. Boag H. Human Capital and the Cost of War / Harold Boag // Journal of the Royal Statistical Society. – 1916. – Vol. 79, № 1. – Pp. 7-17.
2. Walsh Jn. Capital Concept Applied to Man / Walsh John R. // The Quarterly Journal of Economics. – 1935. – Vol. 49, Issue 1. – Pp. 255-285.
3. Беккер Г. Человеческий капитал (главы из книги) Воздействие на заработки инвестиций в человеческий капитал // США: экономика, политика, идеология. – 1993. – № 11. – С. 109-119.
4. Струмилин С. Г. Проблемы экономики труда / С. Г. Струмилин. – Москва: Наука, 1982. – 471 с.
5. Цыренова А. Развитие человеческого капитала в условиях трансформации институциональной среды / А. Цыренова – Улан-Уде: Изд-во ВСГТУ, 2006 – 188 с.
6. Макконелл К. Экономикс: принципы, проблемы и политика: в 2 томах. / К. Макконелл, С. Брю. – М.: Республика, 1993. – Т. 2. – 401 с.

7. Курганский С. А. Человеческий капитал: сущность, структура, оценка / С. А. Курганский. – Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2003. – 288 с.
8. Корчагин Ю. А. Российский человеческий капитал: фактор развития или деградации? Монография. – Воронеж: ЦИРЭ, 2005. – С. 252.
9. Elliott R. F. Labor economics // R. F. Elliott. – New York: McGraw-Hill, 1991. – 536 p.
10. Thurow L. Investment in Human Capital / L. Thurow. – Belmont: Wadsworth Pub. Co., 1970. – 145 p.
11. Human Capital Investment: An International Comparison / Centre for Educational Research and Innovation – OECD PUBLICATION. – 1998. – 113 p.
12. Zula K. Integrative Literature Review: Human Capital Planning: A Review of Literature and Implications for Human Resource Development / Kenneth J. Zula, Thomas J. Chermack // Human Resource Development Review. – 2007. – Vol. 6, № 3. – Pp. 245–262.
13. Bontis N. The Knowledge Toolbox: A Review Of The Tools Available To Measure And Manage Intangible Resources / N. Bontis, N. Dragonetti, K. Jacobsen, G. Roos // European Management Journal. – 1999. – Vol 17 (4). – Pp. 391-402.
14. Westphalen S-A. Reporting On Human Capital; Objectives And Trends [електронний ресурс] / Sven-Ege Westphalen // International Symposium Measuring and Reporting Intellectual Capital: Experience, Issues, and Prospects – Amsterdam. – 9-10 June 1999 – Режим доступу: <http://www.oecd.org/sti/ind/1948014.pdf>. – назва з екрану.
15. Barro R. J. Economic Growth in a Cross-Section of Countries / Robert J. Barro // Quarterly Journal of Economics. – 1991. – Vol. 106, № 2. – Pp. 407-443.
16. Nehru V. A New Database on Human Capital Stock Sources, Methodology, and Result: Working Paper № 1124 / V. Nehru, E. Swanson, A. Dubey. – Washington DC: World Bank. – 1993. – 19 p.
17. Benhabib J. The Role of Human Capital in Economic Development: Evidence from Aggregate Cross-Country Data / J. Benhabib, M. Spiegel // Journal of Monetary Economics. – 1994 – Vol. 34 (2). – Pp. 143-174.
18. Bassanini A. The driving forces of economic growth / A. Bassanini, S. Scarpetta // Panel data evidence from OECD countries. – 2003. – OECD Economic Studies 3. – Pp. 9-56.
19. Sianesi B. The returns to education: macroeconomics / B. Sianesi, J. van Reenen // Journal of Economic Surveys. – 2003. – Vol. 17 (2). – Pp. 157-200.
20. Psacharopoulos G. The Educational Attainment of the Labor Force: An International Comparison / G. Psacharopoulos, A. M. Arriagada // International Labor Review. – 1986. – № CXXV. – Pp. 32-52.
21. Topel R. Labor Markets and Economic Growth // Handbook of Labor Economics / Edited by D. Card, O. Ashenfelte // North-Holland. 2011. – P. 3630.
22. Fasih T. Heterogeneous Returns to Education in the Labor Market // Т. Fasih, G. Kingdom, H. A. Patrinos Ch. Sakellariou, M. Soderbom – The World Bank Human Development Network Education Team. – 2012. – 40 p.
23. Якуба К. І. Особливості інвестицій у людський капітал: методологічний аспект [Електронний ресурс] / К. І. Якуба // Проблеми інноваційно-інвестиційного розвитку. – 2013. – № 5. – С. 180-185. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Piir_2013_5_24.pdf – Назва з екрану
24. М'якотіна Н. А. Концептуальні положення розвитку і використання людського капіталу в Україні [Електронний ресурс] / Н. А. М'якотіна // Экономика Крыма. – 2013. – № 1. – С. 126-130. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/econkr_2013_1_26.pdf – назва з екрану.
25. Dublin L. The money value of a man / Louis Israel Dublin, Alfred J. Lotka. – New York: Arno Press, 1977. – 264 p.
26. Кендрик Дж. Совокупный капитал США и его формирование: пер. с англ. / Дж. Кендрик. – Москва: Прогресс, 1978. – 279 с.
27. Riahi-Belkaoui A. Human Resource Valuation. A Guide to Strategies and Techniques / A. Riahi-Belkaoui, J. Monti-Belkaoui. – London: Quorum, 1995. – 192 p.
28. Hermanson R. H. Accounting for Human Assets: Research Monograph / R. H. Hermanson. – Georgia State Univ Pr., 1986. – 86 p.
29. Lev B. On the Use of the Economic Concept of Human Capital in Financial Statements / B. Lev, A. Schwartz // The Accounting Review. – 1971. – Vol. 46 (1). – Pp. 103-122.
30. Flamholtz E. Human Resources Accounting. Advances in Concepts, Methods and Applications / E. Flamholtz. – New York: Springer Science & Business Media, 2012. – 390 p.
31. Добровинский А. П. Оценка человеческого капитала в деятельности коммерческих организаций / А. П. Добровинский, Ю. В. Демьяненко / ИТПУ – 2011. – Т. 319, № 6. – С. 64-69.
32. Dobija D. Pomiar i sprawozdawczość kapitału intelektualnego przedsiębiorstwa / D. Dobija. – Warszawa: Wydawnictwo Wyzszej Szkoły Przedsiębiorczości i Zarządzania im. Leona Koźmińskiego w Warszawie, 2004. – 246 p.
33. Davenport T. Human Capital: What It Is And Why People Invest It / Thomas O. Davenport – Michigan: Jossey-Bass, 1999 – 251 p.
34. Outram R. Mental arithmetic [електронний ресурс] // Outram R. – Human Resources – Режим доступу: <http://www.cipd.co.uk/pm/peoplemanagement> – Назва з екрану.
35. Cooper R. In for the Count [електронний ресурс] // Human Capital Режим доступу: <http://www.cipd.co.uk/pm/peoplemanagement>. – Назва з екрану.
36. Mayo A. The Human Value of the Enterprise: Valuing People as Assets – Monitoring, Measuring, Managing / Andrew Mayo. – Nicholas Brealey Publishing, 2001. – 256 p.
37. Human Capital Investment: An International Comparison / Centre for Educational Research and Innovation – OECD Publication – 1998. – P. 113.
38. Kwon D-B. Human Capital And Its Measurement / Kwon, Dae-Bong [електронний ресурс] // The 3rd OECD World Forum on «Statistics, Knowledge and Policy» Charting Progress, Building Visions, Improving Life Busan, Korea – 27-30 October 2009. – Режим доступу: <http://www.oecd.org> – назва з екрану.
39. Multigan C. Measuring Aggregate Human Capital: Working Paper № 5016 [електронний ресурс] / Casey B. Multigan, Sala-i-Martin X. – Cambridge. National Bureau of Economic Research, 1995. – P. 46. – режим доступу: <http://www.nber.org/papers/w5016> – назва з екрану.

Ревтюк Е.А.

Ивано-Франковский национальный технический университет нефти и газа

Варцаба В.И.

Ужгородский национальный университет

ТИПОЛОГИЯ ПОДХОДОВ К ОЦЕНКЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ**Аннотация**

В работе предлагается анализ существующих подходов измерения человеческого капитала экономической системы. Осуществлен анализ публикаций посвященных проблематике формирования человеческого капитала. Рассмотрены подходы к классификации издержек накопления человеческого капитала. Проанализировано подходы к оценке человеческого капитала системы. Предложено классификацию существующих методик оценки человеческого капитала.

Ключевые слова: Человеческий капитал, человеческие ресурсы, персонал, инвестиции, управление человеческим капиталом.

Revtiuk Ye.A.

Ivano-Frankivsk National Technical University of Oil and Gas

Vartsaba V.I.

Uzhhorod National University

TYPOLGY OF HUMAN CAPITAL ASSESSMENT IN SOCIAL AND ECONOMIC SYSTEMS**Summary**

The paper reviews the existing approaches to human capital in economic system. The authors analyze the topical publications on accumulation of human capital. They analyze various approaches to the classification of expenditures on human capital accumulation. Human capital system approaches were evaluated. The classification of existing methodologies to assess human capital was suggested.

Keywords: human capital, human resources, personnel, investments, human capital management.

УДК 331.5

АНАЛІЗ ОРГАНІЗАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАДАННЯ ДОПОМОГИ ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИМ ОСОБАМ В КОНТЕКСТІ АКТИВІЗАЦІЇ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**Рогозян Ю.С.**

Луганська філія

Інституту економіко-правових досліджень

Національної академії наук України

Автором зроблено спробу проаналізувати організаційне та інфраструктурне забезпечення надання допомоги підприємцям-ВПО. Виділено блоки, як можуть складати структуру організаційного забезпечення суб'єктів малого та середнього підприємництва, наведено її схематичну побудову. Виокремлено принципи побудови організаційного забезпечення надання допомоги підприємцям-ВПО.

Ключові слова: внутрішньо переміщені особи (ВПО), підприємництво, організаційне забезпечення, структура, принципи

Постановка проблеми. Перехід на якісно новий рівень розвитку малого підприємництва вимагає грамотної територіальної та державної політики в даному питанні, що пов'язано з необхідністю вирішення такої проблеми, як недостатня скоординованість інфраструктури державної підтримки підприємництва (особливо малого та середнього) на всіх рівнях влади. Розвиток інфраструктури для підтримки малого та середнього підприємництва, особливо в контексті допомоги внутрішньо переміщеним особам, здатен надати позитивну динаміку розвитку господарюючих суб'єктів з її елементами на основі формування міцних прямих ринкових зв'язків,

що може сприяти скороченню трансакційних витрат. Інституційна інфраструктура регулює організаційно-правові та організаційно-економічні умови функціонування як суб'єктів малого та середнього підприємництва, так і суб'єктів інфраструктури підтримки, які за допомогою зворотного зв'язку опосередковують вплив інституційної інфраструктури на організацію і розвиток господарської діяльності суб'єктів підприємництва, вносячи внесок у формування сприятливого ділового середовища в економіці всієї країни в такий нелегкий час.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Окремі аспекти питання допомоги внутрішньо пе-