

ПІДХОДИ ДО ОЦІНКИ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

Ночка Марина Петрівна

аспірантка кафедри економіки і підприємництва
Східноукраїнський національний університет
імені Володимира Даля (м. Северодонецьк, Україна)
ORCID: 0000-0001-8233-006X
maryna.nochka.mn@gmail.com

Протягом останніх років у світі спостерігається зростання інтересу до людського капіталу, його ролі у соціально-економічному розвитку суспільства. Саме людський капітал, що являє собою сукупність знань, навичок, здібностей, здоров'я та мотивації людини, має здатність приносити дохід як людині, так і державі у цілому, а тому є головним чинником розвитку економіки, заснованої на знаннях. У зв'язку із цим становиться актуальним питання всебічної оцінки людського ресурсу для різних структурних рівнів економіки – від макроекономічного до мікроекономічного. У статті розглянуто та класифіковано різні методи оцінки людського капіталу залежно від підходу. Описано актуальні методи оцінки людського капіталу держави та підприємства. За всього різноманіття методик думки дослідників збігаються на декількох базових підходах до оцінки людського капіталу, а саме: прямі підходи: підхід на основі витрат, підхід, що базується на доходах протягом усього життя, інтегрований підхід, підхід, заснований на показниках (освітній підхід); непрямі підходи (індекс людського капіталу). Стаття містить детальний аналіз публікацій різних авторів із проблеми, що стосуються методології оцінки людського капіталу на рівні господарюючого суб'єкта. Систематизовано доробки дослідників із цього питання та виділено підходи до оцінки людського капіталу на мікроекономічному рівні: дохідний підхід, витратний підхід, інвестиційний підхід, результативний підхід, ринковий підхід (порівняльний підхід), експертний підхід. Отримана класифікація дає змогу дослідникам та практикам, що оцінюють людський капітал, вибрати найбільш підходящі методи оцінки. У зв'язку з мінливістю економіки порушене у статті питання потребує подальших досліджень та розроблення нових методик оцінювання людського капіталу з урахуванням якісних показників. Проведене дослідження дало змогу зробити висновок про те, що людський капітал слід піддавати не лише кількісній, а й якісній оцінці за допомогою експертних методів. Перераховано переваги експертних методів під час оцінки людського капіталу.

Ключові слова: людський капітал, оцінка, підходи, методи оцінки.

DOI: <https://doi.org/10.32845/bsnau.2021.1.8>

Постановка проблеми у загальному вигляді.

Сучасна економіка стає все більш наукоємною, так званою економікою знань, що, своєю чергою, призводить до розвитку інвестицій у людський капітал, роблячи їх ключовим чинником світової, а отже, й української економіки. Людський капітал для подальшого свого розвитку потребує інвестицій. Для оцінювання обсягу необхідних інвестицій спочатку необхідно проаналізувати наявні підходи до оцінки людського капіталу.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Дослідження вимірювання людських ресурсів знайшло відображення у працях відомих представників західних шкіл, таких як: В. Петті [11], В. Фарр [22], Е. Енгель [21], Т. Вітштейн (Вітштейн) [16], Як Фітценц [15], К.-Е. Свейбі [26], В.Е. Беккер, М.А. Хьюзлід, Д. Ульріх [19] та ін.

З українських дослідників питанню оцінювання людського капіталу приділяли значну увагу такі науковці, як О.М. Носик [10], Т.В. Давидюк, Н.М. Малюга [5], Н.Ю. Брюховецька, Л.В. Іваненко [3], Г. Сиротюк, Л. Петришин [13], С.В. Волошина [4], О.В. Захарова, І.Б. Швець, С.В. Позднякова та ін.

Формування цілей статті. Метою статті є систематизація існуючих підходів до оцінки людського капіталу.

Методи дослідження. Під час виконання дослідження використовувалися методи загальнонаукового (аналіз, абстрагування, узагальнення, індукція, аналогія,

моделювання, системний підхід), теоретичного та емпіричного (спостереження, експеримент, порівняння, опис та вимірювання) підходів.

Результати дослідження. Витоки необхідності вимірювання людського капіталу були закладені ще Вільямом Петті, який уважав, що «весь рід людський має таку ж вартість як і земля, будучи за своєю природою настільки ж неминушим» [11]. Він оцінював величину запасу людського капіталу «капіталізацією заробітку як довічної ренти з ринковою ставкою відсотка; величину заробітку він визначав шляхом «виведення особистого доходу з національного доходу» [11].

У подальшому дослідниками використовувалися два основні методи вартісних оцінок людських істот: вартість виробництва і процедура капіталізації заробітку. Перший метод полягає в оцінюванні реальних витрат (зазвичай чистих витрат на засоби існування (net of maintenance)) на «виробництво» людини; другий – в оцінюванні справжньої (наведеної на цей момент часу) цінності майбутнього потоку доходів індивідуума (чистого або валового доходу).

Метод Вільяма Фарра [22] для оцінки людського капіталу включав розрахунок приведеної вартості чистих майбутніх доходів людини – майбутніх доходів за вирахуванням особистих витрат на життя – з поправкою на смерть відповідно до переважної тривалості життя і рівня смертності.

Іншою важливою ранньої роботою з оцінки людського капіталу була робота Ернста Енгеля [21] з використанням методу витрат на виробництво. Це було засноване на тому, що, оскільки виховання дитини пов'язане з витратами для його батьків або опікунів, його можна прийняти як міру грошової цінності людини для суспільства. Він запропонував витратний підхід, який оцінював людський капітал на основі витрат, які несуть батьки, на виховання людини від народження до 26 років – передбачається, що це вік, до якого люди «повністю вироблені».

Теодор Віттштейн (Вітштейн) [16] у XIX ст. розглядав людські істоти як основні фонди (капітальні товари) і використовував підходи до оцінювання людського капіталу, розроблені В. Фарром [22] (капіталізований заробіток) і Е. Енгелем [21] (ціна виробництва).

Нині у світовій практиці існує декілька підходів до вимірювання людського капіталу, які у цілому можна поділити на прямі: вартісний підхід, дохідний підхід, освітній підхід та непрямі (табл. 1).

Підходи, засновані на витратах, носять ретроспективний характер і використовують сукупні інвестиції, зроблені для придбання навичок і знань як показник людського капіталу. З іншого боку, підходи, засновані на доходах, є перспективними і розглядають майбутні вигоди, які отримає людина в результаті інвестицій у навчання і розвиток навичок.

Зростання інтересу до вимірювання людського капіталу на мікроекономічному рівні в кінці XX ст. було пов'язане з тим, що ринкова вартість компаній в економіці знань стала значно перевершувати їхню балансову вартість. Для забезпечення надійності під час інвестування у людські ресурси було не достатньо фінансової звітності, яку використовували підприємства для залучення таких інвестицій. Так, наприклад, у 1985 р. акції компанії Microsoft [26] були продані за ціною, яка в десять разів була вище, ніж їхня балансова вартість.

Як зазначає Як Фітц-енц [15], сучасні компанії можуть оцінити ефективність управління людськими ресурсами через приріст вартості компанії за рахунок таких показників вимірювання ролі людського капіталу та його впливу на процеси в компанії, пов'язані зі стратегічними завданнями, як «додана вартість людського капіталу» і «ринкова вартість людського капіталу».

Робоча сила, на думку Марка А. Хьюзліда, – найважливіший, хоча часто недооцінений, чинник підвищення загальної ефективності організації. І справа не в тому, що вище керівництво компаній не розуміє ролі людського капіталу. Йому просто не вистачає інструментів для оцінки впливу співробітників компанії на її стратегічний успіх [16].

Із приводу важливості оцінки людського капіталу В.Е. Беккер, М.А. Хьюзлід, Д. Ульріх стверджували: «Найкраще, що можуть зробити менеджери з людських ресурсів для того, щоб зробити свій стратегічний внесок, – це розробити систему вимірювань, яка б переконливо продемонструвала вплив людських ресурсів на ефективність бізнесу» [19]. Менеджери повинні «розуміти, як фірма створює вартість і як вимірювати процес створення вартості».

Найпотужніші дії менеджерів із персоналу, які можуть ужити, щоб забезпечити їх стратегічний внесок, – це розроблення системи вимірювань, яка переконливо демонструє вплив HR на результативність бізнесу. Для розроблення такої системи вимірювання менеджери з персоналу повинні сприймати кардинально іншу точку зору, орієнтовану на те, як людські ресурси можуть відігравати центральну роль у реалізації стратегії фірми. Завдяки правильно розробленій стратегічній HR-архітектурі менеджери по всій фірмі можуть зрозуміти, як саме люди можуть створювати цінність і як вимірювати процес створення цінностей.

Таблиця 1 – Підходи до оцінки людського капіталу

Підхід	Опис	Прихильники
Прямі підходи	Дають змогу розраховувати показник запасу людського капіталу на основі інформації про його різні складники	
Підхід, заснований на витратах (вартісний підхід) The cost-based approach	Вартість запасу людського капіталу обчислюється як амортизована вартість потоку минулих інвестицій, включаючи інвестиції, що надходять від особи, сім'ї, роботодавців та урядів країн	Е. Енгель, 1883, Т. Шульц, 1961, Дж. Кендрік, 1976, Р. Ейснер, 1985
Підхід, що базується на доходах протягом усього життя (дохідний підхід) The lifetime income-based approach	Вимірює людський капітал шляхом підсумовування дисконтованих значень усіх майбутніх потоків доходу, які всі особи в популяції очікують заробляти протягом усього життя	В. Петті, 1690, В. Фарр, 1853, І. Фішер, 1908, Вайсброд, 1961; Л. Дублін, А. Лотка, 1930, С. Хьюбнер, 1914
Інтегрований підхід Integrated Approach	Комбінований підхід, на основі доходу (підхід В. Фарра) у поєднанні з витратами (підхід Е. Енгеля)	Т. Віттштейн (Т. Вітштейн), 1867, Ніколсон, 1891, 1896
Підхід, заснований на показниках (освітній підхід) The indicators-based approach, education-based approach	Оцінює людський капітал на основі показників результатів освітньої діяльності (наприклад, рівень охоплення шкільною освітою, грамотність дорослого населення і середня тривалість навчання)	OECD, 2007, 2011; Р. Барро і Чон-Ва Лі, 2010, 2013
Непрямі підходи Indirect approaches	Оцінюють людський капітал залишковим способом	Світовий банк, 2006, 2011, Дж. Рута і К. Гамільтон, 2007
Індекс людського капіталу Human Capital Index	Рівень освіти в країні, професійної підготовки, працевлаштування і зайнятості, тривалості життя	Всесвітній економічний форум (World Economic Forum)

Джерело: [24; 27]

Найбільш ефективні дії, які можуть зробити менеджери з персоналу для забезпечення свого стратегічного внеску, – це розроблення системи вимірювання, яка переконливо демонструє вплив HR на ефективність бізнесу. Щоб спроектувати таку систему вимірювання, менеджери з персоналу повинні прийняти зовсім іншу точку зору, яка фокусується на тому, як людські ресурси можуть грати центральну роль у реалізації стратегії фірми. За правильно розробленої стратегічної кадрової архітектури керівники всієї фірми можуть точно розуміти, як люди можуть створювати вартість і як вимірювати процес створення вартості.

Людський капітал не визнається об'єктом бухгалтерського обліку: у звіті Організації економічного співробітництва та розвитку (OECD) було відзначено, що «стосовно людського капіталу вимірюється те, що можна виміряти, а не те, що потрібно виміряти» [25].

Чартерний Інститут персоналу та розвитку (CIPD) щодо вимірювання людського капіталу у звіті «Звітність про людський капітал: внутрішня перспектива» [20] підкреслює, що має справу з аналізом «дійсного досвіду співробітників, а не проголошеними програмами і стратегіями людських ресурсів».

Причиною інтересу до вимірювання ЛК є те, що людський капітал є ключовим елементом ринкової вартості компанії, і отже, його ціна повинна бути включена в розрахунок як показник для інвесторів або тих, хто розглядає можливість злиття або придбання підприємства, у тому числі його нематеріальних активів, вважає Майкл Армстронг [2].

На думку Н.Ф. Челухіної [18], людський капітал за аналогією з фінансовими активами піддається протягом усього життя його носія різним ризикам, які знижують його вартість. Загальним недоліком усіх наявних підходів до оцінки людського капіталу є те, що вони не враховують цих ризикових показників та його впливу на вартість цього активу.

Дослідженнями [13] доведено, що щорічно знецінюється людський капітал у межах 8%. Тому для збереження капіталу на початковому рівні необхідно здійснювати компенсацію його природного розсіювання у зазначених межах. Цей показник прийнято вважати природною економічною константою.

На думку О.В. Лосевої [8], існують два види оцінки людського капіталу:

1. Нефінансова оцінка, в основі якої знаходяться не вартісні, переважно соціально-психологічні методи. Результати оцінки представляються в балах, рейтингах, рівнях, вагах.

2. Фінансова оцінка, спрямована на визначення вартості інтелектуального капіталу індивідуума, вираженої в грошових одиницях.

Під час оцінки інтелектуального капіталу людини використовуються системний, процесний і ситуаційний наукові підходи, а також групи методів:

1. Загальнонаукові методи: аналіз, синтез, індукція, дедукція, порівняння, аналогія, спостереження, експеримент.

2. Соціально-психологічні методи: опитувальники, тести, спостереження і самоспостереження (хронометраж, щоденники), інтерв'ю, практичні випробування.

3. Статистико-математичні методи: математична логіка, теорія множин, теорія графів, регресійно-кореляційний аналіз, ряди динаміки, індексний метод, дисперсійний аналіз, методи перевірки статистичних гіпотез, психометричний аналіз.

У роботі [14] Г. Тугускіною запропоновано поділити існуючі оцінки людського капіталу на:

- кількісну оцінку людського капіталу підприємства (розрахунок гудвілу);

- якісну оцінку людського капіталу підприємства (оцінка ефективності діяльності працівників);

- вартісну оцінку людського капіталу підприємства.

У табл. 2 систематизовано підходи до оцінки людського капіталу на мікроекономічному рівні.

Н.Є. Сіміонова, Р.Ю. Сіміонов [12], Н.Ф. Чеботарьов [17] під час узагальненої оцінки людського капіталу підприємства пропонує застосовувати такі підходи: витратний, дохідний, експертний, порівняльний.

І.М. Краківська [7] виділяє три види оцінки людського капіталу підприємства: оцінка за витратами, оцінка за результатами та ринкова оцінка. Інвестиційна, амортизаційна та оцінка за доходами пропонується Г. Тугускіною [14].

На думку Т.В. Давидюк та Н.М. Малюги [5], оцінка інтелектуальних активів, до яких відноситься й людський капітал, ґрунтується на трьох класичних підходах: витратному, прибутковому, ринковому.

До класичних підходів О.М. Носик додає ще інвестиційний підхід, який ураховує витратний і дохідний підходи, тобто оцінка вартості людського капіталу здійснюється шляхом капіталізації витрат, які інвестовані в людину, та доходів від вкладених коштів [10].

Н.Ю. Брюховецька, Л.В. Іваненко розрізняють моделі активів (витратний підхід) та моделі корисності (вартісний підхід), які базуються на оцінюванні створеної (доданої) вартості та визначенні ролі у цьому людського капіталу [3].

Поряд із дохідним та витратним методами, які не враховують якість людського капіталу, існують методики оцінки якості людського капіталу (експертний підхід).

Кадровий потенціал містить багато чинників, природа яких різна, і його зміст слід піддавати не тільки кількісній, а й якісній оцінці. Якісні оцінки даються за допомогою експертних методів. Експертні методи:

- дають змогу використовувати в оцінці не лише групові характеристики, розглядаючи персонал організації як сукупного працівника, а й індивідуальні характеристики працівників;

- дають змогу зробити об'єктивну оцінку внеску кожного працівника, виявити особистісні та ділові якості;

- дають змогу виміряти так зване «негрошове благо» або неекономічну віддачу [27]: участь у громадському житті, якість роботи і задоволеність роботою, соціальні зв'язки, суб'єктивне благополуччя і особисту безпеку;

- підходять також для некомерційних організацій, оскільки не вимірюють із фінансового погляду.

Плюси методу: немає необхідності в точних вихідних даних і спеціальному програмному забезпеченні; оцінка

Таблиця 2 – Підходи до оцінки людського капіталу на мікроекономічному рівні

Підхід	Опис, основні методи	Прихильники
Дохідний підхід	Заснований на оцінці кадрового потенціалу за ступенем участі сукупного працівника в доходах організації	Н.Є. Сіміонова, Р.Ю. Сіміонов [12], Г. Тугускіна [14]
	Метод управлінської доданої вартості Sony (полягає у вимірі внеску ключового управлінського персоналу в додану вартість компанії)	Н.Є. Сіміонова, Р.Ю. Сіміонов [12], Н.Ф. Чеботарьов [17]
	Метод надлишкового прибутку	
Витратний підхід	Для цілей бухгалтерського обліку та визначення номінальної вартості ЛК	Т.В. Давидюк та Н.М. Малюга [5], Н.Ю. Брюховецька, Л.В. Іваненко [3]
	Непрямий (побічний) метод (коефіцієнт Д. Тобіна), заснований на зіставленні ринкової вартості об'єкта оцінки з вартістю заміщення даного об'єкта	Н.Є. Сіміонова, Р.Ю. Сіміонов [12], Н.Ф. Чеботарьов [17]
	Метод розрахунку прямих витрат на персонал	Ю.А. Маленков [9], Н.Є. Сіміонова, Р.Ю. Сіміонов [12], Н.Ф. Чеботарьов [17]
	Метод визначення (або аналізу) первинних і відновлювальних витрат на людські ресурси	Ерік Флемгольц [23], О.А. Козлов [6]
	Метод конкурентної оцінки вартості людського капіталу	Ю.А. Маленков [9]
	Метод перспективної вартості людського капіталу	Ю.А. Маленков [9]
	Амортизаційна оцінка	Г. Тугускіна [14]
Інвестиційний підхід	Оцінка ЛК з урахуванням вкладених інвестицій у людину	Г. Тугускіна [14], О.М. Носик [10]
Результативний підхід		І.М. Краківська [7]
	Метод вимірювання індивідуальної вартості працівника	Ерік Флемгольц [23], Ю.А. Маленков [9]
	Оцінка вартості людського капіталу на основі випробувань у середовищі бізнесу	О.А. Козлов [6], Ю.А. Маленков [9]
Ринковий підхід (порівняльний підхід)	Ґрунтується на парних порівняннях із компаніями-аналогами	Н.Є. Сіміонова, Р.Ю. Сіміонов [12], Н.Ф. Чеботарьов [17]
	Фінансовий метод (оцінка перевищення ринкової вартості компанії над балансовою вартістю її активів)	Д. Андріссен, Р. Тіссен [1]
	Порівняльний метод	Д. Андріссен, Р. Тіссен [1]
Експертний підхід	Метод експертних оцінок Стенфордського дослідного інституту	Н.Є. Сіміонова, Р.Ю. Сіміонов [12], Н.Ф. Чеботарьов [17]
	Експертний метод оцінювання людського капіталу в системі управління підприємством на основі KPI (Key Performance Indicator)	Н.Ю. Брюховецька, Л.В. Іваненко [3]

Джерело: [1; 3; 5–7; 9; 10; 12; 14; 17; 23]

проводиться до визначення ефективності проекту; простота, чіткість і ясність розрахунків.

Висновки. Систематизовано існуючі підходи до оцінки людського капіталу. Виділено: прямі підходи (вартісний, дохідний, інтегрований та освітній) та непрямі підходи (наприклад, Індекс людського капіталу та ін.), що оцінюють людський капітал залишковим способом.

Розглянувши праці дослідників із питання оцінки людського капіталу, виявлено, що на мікроекономічному рівні розрізняють дохідний, витратний, інвестиційний, результативний, ринковий (порівняльний) та експертний

підходи. Підприємствам доцільно проводити як кількісну, так і якісну оцінку людських ресурсів.

Економіка є мінливою та постійно розвивається, тому для вимірювання вартості кваліфікованої робочої сили з'являються нові методики.

Як показав проведений аналіз наявних підходів до оцінювання людського капіталу на мікроекономічному рівні, існує безліч методів кількісної оцінки кваліфікованої робочої сили, однак не існує єдиної методики, що дає змогу об'єктивно, системно і комплексно оцінити всі складові елементи людського капіталу, що потребує подальших досліджень.

Список використаної літератури:

1. Андріссен Д. Невесомое богатство. Определите стоимость вашей компании в экономике нематериальных активов = Weightless Wealth: Finding Your Real Value in a Future of Intangible Assets / пер. Е. Пестерева, Д. Андріссен. Москва : Олимп-Бизнес, 2004. 301 с.
2. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. Санкт-Петербург : Питер, 2012. 848 с.
3. Брюховецька Н.Ю., Іваненко Л.В. Оцінювання людського капіталу та доданої вартості підприємств: теорія та практика : монографія / НАН України, Ін-т економіки пром-сті. Київ, 2020. 184 с.
4. Волошина С.В. Формування багаторівневої системи показників вимірювання людського капіталу підприємства. *Технологічний аудит та резерви виробництва*. 2018. № 4(42). С. 31–42. URL: <http://journals.uran.ua/tarp/article/view/141066/138953>

5. Давидюк Т.В., Малюга Н.М. Аналіз підходів до оцінки людського капіталу як об'єкта бухгалтерського спостереження. *Проблемні аспекти та перспективи розвитку обліку, контролю, аналізу і оподаткування суб'єктів господарювання в умовах глобалізації економіки* : монографія. Кривий Пiр, 2017. С. 39–54. URL: http://repository.kpi.kharkov.ua/bitstream/KhPI-Press/37900/1/Davydiuk_Analiz_pidkhodiv_2017.pdf
6. Козлов О.А. Человеческий капитал организации. URL: http://www.inspp.ru/index.php?option=com_content&task=view&id=51&Itemid=33
7. Краковская И.Н. Измерение и оценка человеческого капитала организации: подходы и проблемы. *Экономический анализ: теория и практика*. 2008. № 19(124). С. 41–49.
8. Лосева О.В., Дресвянников В.А. Человеческий интеллектуальный капитал: теория, методология и практика оценки : монография. Москва : Русайнс, 2017. 282 с. URL: <https://book.ru/book/921944>
9. Маленков Ю.А. Управление развитием человеческого капитала компании. *Образование и Бизнес*. 2000. № 24(48). С. 16–20.
10. Носик О.М. Людський капітал інноваційного розвитку: економічні основи відтворення : монографія. Харків : НФаУ, 2016. 490 с.
11. Петти У. Экономические и статистические работы / пер. с англ. под ред. М. Смит ; предисл. Д. Розенберга. Москва : Соцэкгиз, 1940. 323 с.
12. Симионова Н.Е., Симионов Р.Ю. Оценка бизнеса: теория и практика : учебное пособие. Ростов-на-Дону : Феникс, 2007. 576 с.
13. Сиротюк Г., Петришин Л. Сутність і методика оцінки людського капіталу. *Аграрна економіка*. 2015. Т. 8. № 3–4. С. 9–17. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ae_2015_8_3-4_4
14. Тугускина Г. Методология оценки стоимости человеческого капитала предприятия. *Кадровик. Кадровый менеджмент*. 2010. № 10. С. 6–14.
15. Фитц-енц Я. Рентабельность инвестиций в персонал: измерение экономической ценности персонала. Москва : Вершина, 2006. 320 с.
16. Хьюзлид М.А., Беккер Б.И., Битти Р.В. Оценка персонала: как управлять человеческим капиталом, чтобы реализовать стратегию. Москва : Вильямс, 2007. 432 с.
17. Чеботарев Н.Ф. Оценка стоимости предприятия (бизнеса) : учебник. Москва : Дашков и К, 2009. 256 с. URL: <https://library.if.ua/book/155/10230.html>
18. Челухина Н.Ф. Страхование финансовых рисков человеческого капитала в России : монография. Москва : РУСАЙНС, 2016. 316 с.
19. Becker B.E., Huselid M.A., Ulrich D. The HR Scorecard: Linking people, strategy, and performance, Harvard Business School Press, Boston, MA, 2001. URL: <https://hbswk.hbs.edu/archive/the-hr-scorecard-linking-people-strategy-and-performance>
20. Chartered Institute of Personnel and Development Human Capital Reporting: An internal perspective, CIPD, London, 2004b.
21. Engel, E. (1883). Der Werth des Menschen. Berlin: Verlag von Leonhard Simion, 79 p.
22. Farr, W. (1852). Equitable taxation of property. *Journal of Royal Statistics*, 16 (March issue), 1-45.
23. Flamholtz E. Human resource accounting / Eric Flamholtz. – Encino Calif. : Dickenson Pub. Co., 1974. 382 p.
24. Le, T.V.T., Gibson, J., and Oxley, L. (2003). Cost- and income-based measures of human capital. *Journal of Economic Surveys*. № 17(3). P. 271–307. URL: https://www.academia.edu/7608905/Cost_and_Income-based_Measures_of_Human_Capital
25. OECD (1998), Human capital investment. An International Comparison, Paris, OECD Publishing, 1998, 113 p. URL: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/9789264162891-en.pdf?expires=1630582893&id=id&accname=guest&checksum=84FC29FA926D405E523DC87E92B26149>
26. Sveiby K.-E. The New Organizational Wealth: Managing and Measuring Knowledge Based Assets. San Francisco, CA : Berrett-Koehler, 1997.
27. UNESCO. 2016. Guide on Measuring Human Capital. New York: United Nations. URL: https://www.uncece.org/fileadmin/DAM/stats/documents/ece/ces/bur/2016/February/15-Add1-Human_Capital_Guide_after.pdf

References:

1. Andriessen, D. and Tissen, R. (2004), *Nevesomoe bogatstvo. Opredelite stoimost' vashej kompanii v jekonomike nematerial'nyh aktivov* [Weightless Wealth: Finding Your Real Value in a Future of Intangible Assets], Olimp-Biznes, Moscow, 301 p.
2. Armstrong, M. (2012), *Praktika upravlenija chelovecheskimi resursami* [Human resource management practice], 10rd ed, Piter, SPb, 848 p.
3. Briukhovets'ka, N.Yu. and Ivanenko, L.V. (2020), *Otsiniuvannia liuds'koho kapitalu ta dodanoi vartosti pidpriemstv: teorii ta praktyka: monohrafiia* [Estimation of human capital and value added of enterprises: theory and practice: monograph], NAN Ukrainy, In-t ekonomiky prom-sti, Kyiv, 184 p.
4. Voloshyna, S. (2018). Formation of a multilevel system of human capital measurement indicators. *Technology Audit and Production Reserves*, vol. 4, n. 4(42), pp. 31–42, available at: <http://journals.uran.ua/tarp/article/view/141066/138953>.
5. Davydiuk, T.V. and Maliuha, N.M. (2017), *Analiz pidkhodiv do otsinky liuds'koho kapitalu iak obiekta bukhgalters'koho sposterezhennia* [Analysis of approaches to the assessment of human capital as an object of accounting observation] *Problemnii aspekty ta perspektyvy rozvytku obliku, kontroliu, analizu i opodatkuвання sub'iektiv hospodariuvannia v umovakh hlobalizatsii ekonomiky* [Problematic aspects and prospects for the development of accounting, control, analysis and tax-

tion of economic entities in the context of economic globalization], Kryvyj Rih, pp. 39–54, available at: http://repository.kpi.kharkov.ua/bitstream/KhPI-Press/37900/1/Davydiuk_Analiz_pidkhodiv_2017.pdf

6. Kozlov, O.A. Chelovecheskij kapital organizacii, available at: http://www.inspp.ru/index.php?option=com_content&task=view&id=51&Itemid=33

7. Krakovskaja, I.N. (2008), "Izmerenie i ocenka chelovecheskogo kapitala organizacii: podhody i problemy", *Jekonomicheskij analiz: teorija i praktika*, vol. 19, no. 124, pp. 41–49.

8. Loseva, O.V. and Dresvjannikov, V.A. (2017), *Chelovecheskij intelektual'nyj kapital: teorija, metodologija i praktika ocenki* [Human intellectual capital: theory, methodology and practice of evaluation], Rusajns, Moscow, 282 p., available at: <https://book.ru/book/921944>

9. Malenkov, Ju. A. (2000), "Upravlenie razvitiem chelovecheskogo kapitala kompanii", *Obrazovanie i Biznes*, no. (48), pp. 16-20.

10. Nosyk, O.M. (2016), *Liuds'kyj kapital innovatsijnoho rozvytku: ekonomichni osnovy vidtvorennia: monohrafiia* [Human capital of innovative development: economic bases of reproduction: monograph], Vyd-vo NFaU, Kharkov, 490 p.

11. Petti, U. (1940), *Jekonomicheskie i statisticheskie raboty* [Economic and statistical works], in 2 vols, per. s angl. pod red. M. Smit, predisl. D. Rozenberga, Socjkgiz, Moscow, 323 p.

12. Simionova, N.E. and Simionov, R.Ju. (2007), *Ocenka biznesa: teorija i praktika: uchebnoe posobie* [Business Valuation: Theory and Practice: A Study Guide], Feniks, Rostov n/D, 576 p.

13. Syrotiuk, H. and Petryshyn L. (2015), "Sutnist' i metodyka otsinky liuds'koho kapitalu", *Ahrna ekonomika*, vol. 8, no. 3-4, pp. 9-17, available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ae_2015_8_3-4_4

14. Tuguskina, G. (2010), "Metodologija ocenki stoimosti chelovecheskogo kapitala predprijatija", *Kadrovik. Kadrovij menedzhment*, vol. 10, pp. 6-14.

15. Fitc-enc, Ja. (2006), *Rentabel'nost' investicij v personal: izmerenie jekonomicheskoy cennosti personala* [Return on investment in people: measuring the economic value of people], Vershina, Moscow, 320 p.

16. H'juzlid, M.A., Bekker, B.I., and Bitti, R.V. (2007), *Ocenka personala : kak upravljat' chelovecheskim kapitalom, chtoby realizovat' strategiju* [Personnel evaluation: how to manage human capital to implement a strategy], Vil'jams, Moscow, 432 p.

17. Chebotarev, N.F. (2009), *Ocenka stoimosti predprijatija (biznesa)* [Valuation of the enterprise (business)], Izdatel'sko-torgovaja korporacija. «Dashkov i K», Moscow, 256 p. available at: <https://library.if.ua/book/155/10230.html>

18. Cheluhina, N.F. (2016), *Strahovanie finansovyh riskov chelovecheskogo kapitala v Rossii* [Insurance of financial risks of human capital in Russia], RUSAJNS, Moscow, 316 p.

19. Becker, B.E., Huselid, M.A., and Ulrich D. (2001), *The HR Scorecard: Linking people, strategy, and performance*, Harvard Business School Press, Boston, MA, available at: <https://hbswk.hbs.edu/archive/the-hr-scorecard-linking-people-strategy-and-performance>

20. Chartered Institute of Personnel and Development (2004b), *Human Capital Reporting: An internal perspective*, CIPD, London.

21. Engel, E. (1883), *Der Werth des Menschen*. Berlin: Verlag von Leonhard Simion, 79 p.

22. Farr, W. (1852), Equitable taxation of property. *Journal of Royal Statistics*, 16 (March issue), pp. 1-45.

23. Flamholtz, E. (1974), *Human resource accounting*, Encino Calif., Dickenson Pub. Co., 382 p.

24. Le, T.V.T., Gibson, J., and Oxley, L. (2003), "Cost- and income-based measures of human capital", *Journal of Economic Surveys*, vol. 17, no. 3, pp. 271–307, available at: https://www.academia.edu/7608905/Cost_and_Income-based_Measures_of_Human_Capital

25. OECD (1998), *Human capital investment. An International Comparison*, Paris, OECD Publishing, 1998, 113 p. available at: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/9789264162891-en.pdf?expires=1630582893&id=id&accname=guest&checksum=84FC29FA926D405E523DC87E92B26149>

26. Sveiby, K.-E. (1997), *The New Organizational Wealth: Managing and Measuring Knowledge Based Assets*, Berrett-Koehler, San Francisco, CA, 275 p.

27. UNESCO, (2016), *Guide on Measuring Human Capital*, United Nations. New York, available at: https://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/documents/ece/ces/bur/2016/February/15-Add1-Human_Capital_Guide_after.pdf

Maryna Nochka, Postgraduate student, Volodymyr Dahl East Ukrainian National University (Severodonetsk, Ukraine)

APPROACHES TO HUMAN CAPITAL EVALUATION

In recent years, the world has seen an increase in interest in human capital, its role in the socio-economic development of society. It is human capital, which is a set of knowledge, skills, abilities, health and motivation of man, has the ability to bring income to both man and the state as a whole, and therefore is a major factor in the development of knowledge-based economy. In this regard, the issue of comprehensive assessment of human resources for different structural levels of the economy: from macroeconomic to microeconomic.

The article considers and classifies different methods of assessing human capital, depending on the approach. The methods of estimating the human capital of the state and the enterprise that are relevant today are described.

With all the diversity of research methods, researchers agree on several basic approaches to the assessment of human capital, namely: direct approaches: the cost-based approach, the lifetime income-based approach, the integrated approach, the indicators-based approach (educational approach) and indirect approaches (human capital index).

The article contains a detailed analysis of the publications of various authors on the problem of the methodology of human capital valuation at the level of the business entity. The work of researchers on this issue is systematized and the following approaches to the assessment of human capital at the microeconomic level are identified: income approach, cost approach, investment approach, performance approach, market approach (comparative approach), expert approach.

The resulting classification allows researchers and practitioners who evaluate human capital to choose the most appropriate valuation methods. Due to the variability of the economy, the issue raised in the article needs further research and it is necessary to develop new methods of assessing human capital, taking into account qualitative indicators. The study allowed the author to conclude that human capital should be subjected not only to quantitative but also qualitative assessment using expert methods. The advantages of expert methods in the assessment of human capital are listed.

Key words: *human capital, evaluation, approaches, evaluation methods.*

Дата надходження до редакції: 15.03.2021 р.