

**УДК 331.101.262****В. М. КОЛОМІЄЦЬ\***

\* Докторант каф. «Фінанси та економічна безпека», Дніпропетровський національний університет залізничного транспорту ім. академіка В. Лазаряна, вул. Лазаряна, 2, м. Дніпро, Україна, 49010, тел. +38 067 921 96 49, ел. пошта: vik2005vik@meta.ua

**ТЕОРЕТИЧНІ ТА МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ОЦІНКИ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ**

**Вступ:** Безцінною складовою економічного розвитку є людський капітал, який в сучасному просторі стає продуктивним джерелом доходів на світовому, державному, регіональному рівнях, для окремого підприємства. Тому його оцінка набуває стратегічної важливості з позицій успішної роботи підприємств, підвищення добробуту громадян, конкурентоздатності країни. **Мета:** Удосконалення теоретичних засад оцінки людського капіталу та методичне обґрунтування оцінки людського капіталу. **Результати та обговорення:** В дослідженні проведено аналіз існуючих оцінок людського капіталу. Висвітлено їх сфери застосування та недоліки. Описана мета оцінки людського капіталу. Всі категорії, пов'язані з людським капіталом, потребують уточнення, законодавчого і нормативного визначення та вартісного виразу. **Висновки:** Запропоновано для оцінки використовувати більш широкі складові людського капіталу. Запропоновано оцінювати людський капітал на індивідуальному рівні за наступними компонентами: фізичний, психологічний, освітній, творчий, культурний, інтелектуальний, креативний, політичний, комунікативний, професійний капіталі, соціум-капітал, капітал безпеки. Акцентовано на необхідності надати державі єдину методіку оцінки людського капіталу для всіх підприємств. В методиці оцінки людського капіталу визначено застосування ряду показників, що описують людський капітал.

*Ключові слова:* людський капітал; оцінка людського капіталу; методіка оцінки; компоненти людського капіталу

**Постановка проблеми**

Безцінною та невичерпною складовою економічного розвитку є людський капітал, який в сучасному просторі стає продуктивним джерелом доходів на світовому рівні, рівні держави, регіону, окремого підприємства. Вартість окремого бізнесу включає весь капітал підприємства, у тому разі такий однозначно невизначений в науці, в законодавстві, нормативних документах, людський капітал. Недооцінювання та неналежне врахування вартості, вагомості даного виду капіталу призводить до викривлення показників вартості бізнес-компанії. Відсутність оцінки людського капіталу в масштабах країни не надає підґрунтя до розробки напрямів розвитку людського капіталу як цінного ресурсу країни, так і об'єкта капіталовкладень національної економіки.

Лише за умови поліпшення людського капіталу в ході виробничого процесу може бути зменшена бідність [1]. Але ж поліпшення людського капіталу потрібно починати / продовжувати з визначеної точки, параметрів, його оцінки.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій**

При оцінці людського капіталу в рамках підприємства в дослідженнях пропонується використовувати систему показників для всебічної оцінки, що здатна враховувати найбільший перелік характеристик людського капіталу. На необхідності оцінки в умовах економічної та фінансової рентабельності для формування об'єктивної інформаційної системи управління наголошує С.-К. Некула [2] та підкреслює розмежування між бухгалтерськими та управлінськими рішеннями з урахуванням їх впливу на інформаційну систему управління.

Оцінка капіталу, ефективності управління капіталом компанії є важливим чинником успішної роботи підприємств в умовах невизначеності. Крім того, концептуальна основа оцінки результативності управління капіталом компанії може стати важливим інструментом забезпечення її якості, здатним надати об'єктивність результатів оцінювання та їх практичну актуальність для своєчасної корекції управлінських дій, що є принципами оцінки [3].

Дослідженням оцінки та оцінювання людського капіталу приділяють увагу українські та світові вчені Т. Акімочкіна, М. Амстронг, В.

Антонюк, В. Алавердян, К. Араб'ян, Г. Аширова, У. Беджхот, Г. Беккер, Е. Бобкова, Э. Брукинг, Н. Брюховецька, С. Вовканыч, Ф. Волков, Л. Головкова, В. Горячук, О. Гостев, О. Грیشнова, Т. Гусаковська, І. Дишловий, О. Захарова, О. Кузьмін, К. Ланкестер, Е. Лібанова, Н. Майорова, Г. Маклеод, Д. Маленков, В. Мандибуря, М. Молодчик, Т. Осіпчук, Р. Патнэм, А. Платонова, С. Позднякова, Г. Пуйда, М. Радева, І. Рекун, М. Семикіна, Д. Смилов, Т. Стюарт, А. Ткач, Т. Ткач, Г. Тугускіна, Л. Туроу, Дж. Ходжсон, М. Хромов, Н. Чеботарьов, О. Чорна, Н. Шпак, Т. Шульд. Єдиної теоретичної та методичної бази формування оцінки людського капіталу не розроблено для різних рівнів економічних агентів.

### Формулювання цілей статті

Враховуючи актуальність проблеми та аналіз останніх досліджень і публікацій, метою дослідження є удосконалення теоретичних засад оцінки людського капіталу та методичне обґрунтування оцінки людського капіталу.

### Виклад основного матеріалу

Про стан оцінки людського капіталу в практиці функціонування підприємств України ще зарано говорити, тому що жодне підприємство для своєї діяльності не застосовує категорію «людський капітал», за звичкою використовуючи тільки показники «персонал», «працівники». Однією з причин даної ситуації вважаємо невизначення категорії «людський капітал» в нормативно-законодавчих документах, відсутність нормативних вимог щодо визначення людського капіталу і, як наслідки, відсутність методичного забезпечення всіх аспектів вивчення людського капіталу.

На інституціоналізації, унормалізації найважливіших економічних категорій в законодавстві, у тому числі людського капіталу, наполягають українські дослідники [4; 5; 6; 7].

Д. Смилов [8] пропонує оцінку людського капіталу підприємства за наступними компонентами та їх показниками:

- 1) Рівень освіти (визначається Індекс освіти);
- 2) Загальнопрофесійні навички, уміння (наприклад, наявність навичок водіння транспортних засобів, наявність навичок спілкування іноземною мовою, наявність навичок роботи

на комп'ютері). За підсумками визначається індекс професійних навичок;

3) Підприємницькі й організаторські здібності, лідерство (враховується чисельність підлеглих, спроба організувати власне підприємство, чи є людина власником підприємства, чи є людина власником цінних паперів. Визначається індекс організаторських і підприємницьких здібностей);

4) Рівень здоров'я (індекс здоров'я);

5) Різні характеристики родини (рівень освіти батька, рівень освіти матері, родинний стан, рівень освіти чоловіка / дружини, кількість дітей (індекс характеристик родини).

Індекси розраховані як частки від відношення групи людей, які мають відповідну здатність до загальної кількості людей даного осередку (поселення, підприємства).

Запропонований зарубіжними дослідниками коефіцієнт інноваційного розвитку людського капіталу використовується для опису креативності людського капіталу в країні, а потенціал розвитку людського капіталу описує передумови розвитку людського капіталу [9].

Серед цих показників є як об'єктивні, так і суб'єктивні.

У Н. Чеботарьова [10] визначені затратний, дохідний, експертний та порівняльний підходи до оцінки людського капіталу, в рамках яких описано методи, що застосовуються. Всі методи спрямовані на використання оцінок експертів, адміністративних працівників підприємства, а отже, дуже суб'єктивні.

Об'єктивні аналітичні показники тільки за даними бухгалтерського обліку застосовані в витратному підході, який автоматично стає найбільш об'єктивним в даному оцінюванні людського капіталу. Але в рамках окремого підприємства для порівняння та оцінки окремого індивідуального людського капіталу ці підходи цілком життєздатні.

В той же час, порівняння людського капіталу різних підприємств для оцінки привабливості їх для інвесторів ускладнено необхідністю глибинного вивчення кожного окремого працівника досліджуваних підприємств з метою найточнішого оцінювання їх людського капіталу та використання єдиних експертів для нівелювання суб'єктивізму.

Експертні та статистичні методи оцінювання людського капіталу застосовує в своїх дослідженнях Т. Осіпчук [11], з яких експертні можливо використовувати в рамках окремого підприємства для оцінки індивідуального люд-

ського капіталу, а обрані статистичні (метод «витрати-вигоди» [12, с. 44], метод «Оцінка людського капіталу, виходячи з направлених інвестицій АНЗ», «Оцінка людського капіталу за аналогією з фізичним капіталом АНЗ», метод, що ґрунтується на показниках доходу особи та споживчих витрат [13, с. 84], метод за кількістю потенційних людино-років роботи) можливо використовувати на макрорівні.

Система показників нагромадження людського капіталу підприємства за трьома ознаками, наведена С. Поздняковою, включає показники питомої ваги чисельності працівників (за 1) освітньо-кваліфікаційним рівнем персоналу підприємства, 2) підготовкою, підвищенням кваліфікації та перепідготовки кадрів, 3) стабільністю кадрів) та призначена для визначення і оцінки індивідуального людського капіталу в межах підприємства [14, с. 103].

Але застосування в системі показників [14, с. 124] таких складових як показники виробництва нових видів продукції, раціоналізаторські пропозиції, свідоцтва, патенти, науково-дослідні роботи та обсяг їх фінансування, окрім показників «чисельність працівників, які виконують наукові та науково-технічні роботи» та «рентабельність персоналу», надало запропонованій системі можливість використовувати її для порівняння людського капіталу між підприємствами.

В той же час деякі дослідники інтелектуального капіталу [15, с.130] при формуванні показників продуктивності та економічної значущості використання персоналізованого інтелектуального капіталу застосовують показники, що характеризують творчу активність персоналу та показники, що характеризують економічну ефективність управління персоналізованим інтелектуальним капіталом. При цьому наголошуючи, що економічні можливості можуть відігравати конструктивну роль у людському капіталі для підтримки явищ зростання [16, с. 15].

Найбільш концептуальними вважаємо проведене Т. Акімочкіною групування видів діагностики стану людського капіталу організації [17], що дослідник провела за наступними ознаками: глибиною дослідження (експрес-діагностика, фундаментальне, ситуаційне), масштабом дослідження (діагностика людського капіталу індивідуального робітника, діагностика людського капіталу сукупного робітника організації, діагностика людського капіталу регіону чи муніципального утворення), часом (пер-

спективне, ретроспективне), простором (внутрішньо організаційне, міжорганізаційне), аспектом дослідження (комплексне, діагностика стану людського капіталу, діагностика внеску організації в людський капітал), користувач результатів (внутрішній, зовнішній), ступенем охоплення (суцільний, вибірковий), змістом дослідження (повний, тематичний).

Дослідницею вдосконалений перелік показників для експрес-діагностики стану людського капіталу організації, де застосовано традиційні показники людського капіталу: коефіцієнт галузевого стажу, коефіцієнт стабільності, коефіцієнт здоров'я, коефіцієнт професійного зростання, коефіцієнт освіти. Потрібно відзначити об'єктивність використаних для розрахунку коефіцієнтів даних, які беруться з кадрового або бухгалтерського обліку організації, а також простоту розрахунку запропонованих коефіцієнтів. Це дозволяє не тільки достатньо швидко провести діагностику стану людського капіталу в рамках одного підприємства, але й визначити сукупний показник по підприємству (декілька підприємств) та зробити достатньо об'єктивний порівняльний аналіз стану людського капіталу між підприємствами. Але показник неможливо застосувати для визначення гудвілу підприємства (для кредиторів, інвесторів, партнерів).

Складність оцінки ефективності людського капіталу на рівні підприємства вбачаємо в тому, що всі показники ефективності визначаються через прибуток або дохід. Але виокремити чистий прибуток підприємства або дохід, який було отримано в результаті інвестування у людський капітал достатньо складно або можливо тільки приблизно, при цьому достатньо точно можливо визначити тільки обсяг коштів, інвестованих у людський капітал.

Перелік показників ефективності та інтенсивності процесів інвестування в людський капітал на рівні підприємства наведено О. Захаровою, в перелік яких входять «рентабельність інвестування у людський капітал», обернений першому показнику «коефіцієнт фінансової ефективності інвестування у людський капітал», «коефіцієнт плинності перспективних працівників», «інтенсивність вибуття перспективних працівників», «коефіцієнт пріоритетності інвестування», «коефіцієнт відносної ефективності продуктивного використання робочого часу», «соціальна результативність інвестування у людський капітал» (зростання середньої

заробітної плати працівників до та після здійснення інвестування у людський капітал, грн.).

Більшість методів оцінок людського капіталу на індивідуальному рівні ґрунтуються на вимірі рівня окремих компонент людського капіталу (капіталу здоров'я, капіталу освіти, капіталу культури [18, с. 40-51] професійних навичок, вмінь, здібностей).

Такі компоненти соціального та культурного середовища як рівень освіти, рівень охорони здоров'я, соціальна інфраструктура, соціальна ієрархічність, демографічні тенденції, за дослідженнями, суттєво впливають на розвиток суспільства [19, с. 14]. В свою чергу, процеси трансформації суспільства та людського капіталу взаємопов'язані та не можуть бути відокремлені один від одного. Тому вплив компонент соціального та культурного середовища доцільно було б враховувати при оцінюванні людського капіталу [19].

Було б доцільно оцінювати людський капітал на індивідуальному рівні за наступними запропонованими компонентами: фізичний, психологічний, освітній, творчий, культурний, інтелектуальний, креативний, політичний, комунікативний, професійний капітали, соціум-капітал, капітал безпеки.

Людський капітал є надійним підґрунтям, базою розвитку держави – соціального, економічного, політичного [20]. Вплив людського капіталу на економічний розвиток відзначається не тільки для окремих країн, але й для цілих регіонів [16, с. 2699; 21, с. 8]. Тому потрібно надати державі єдину методіку оцінки людського капіталу для всіх підприємств.

В даній методиці необхідно визначити мету оцінки людського капіталу.

Менеджерський підхід до оцінки людського капіталу має на меті отримати більше інструментів лідерства та управління. Фінансове бачення надає інформацію про те, як створений, розроблений, придбаний людський капітал в країні. Мета – підсумувати зусилля країни по використанню та розвитку свого людського капіталу в майбутньому.

Необхідність з боку підприємств розкривати інформацію про людський капітал, що знаходиться у їх володінні, була заснована на наступних міркуваннях:

1. Обмежений доступ дрібних акціонерів до інформації про операції компанії;

2. Запобігання несанкціонованій експлуатації внутрішньої інформації в корпоративному управлінні;

3. Запобігання необґрунтованій оцінці корпоративної вартості з метою підтримки довіри інвесторів та позичальників;

4. Обмеження збільшення фінансових витрат.

Вимірювання людського капіталу допомагає контролювати і описати його розвиток, а також дає можливість активізації заходів з майбутнього розвитку. Корпоративна мета інформації про людський капітал – продемонструвати першорядну важливість людських ресурсів, інновативність підприємства, продемонструвати знання як найбільш важливий актив, залучення нових співробітників, щоб показати гнучкість в організації, формування фінансової звітності компанії, показати своє місце в конкурентному середовищі, залучення нових та підтримка старих партнерів.

Всі категорії, пов'язані з людським капіталом, в свою чергу, потребують уточнення та вартісного виразу. У зв'язку з нагальною потребою оцінювати людський капітал, можливо узяти для оцінки існуючі показники бухгалтерського обліку на підприємстві.

Пропонуємо в методиці оцінки людського капіталу використовувати наступні показники: «вартісний вираз людського капіталу» в складі гудвілу підприємства а також балансу підприємства (для користувачів фінансової звітності, інвесторів, партнерів), «приведений вираз людського капіталу» (для співставлення та порівняння людського капіталу різних підприємств та врахування людського капіталу в складі національної економіки).

## Висновки

В дослідженні проведено аналіз існуючих оцінок людського капіталу. Висвітлено їх сфери застосування та недоліки. Описана мета оцінки людського капіталу. Запропоновано для оцінки використовувати більш широкі складові людського капіталу, оцінювати людський капітал на індивідуальному рівні за наступними компонентами: фізичний, психологічний, освітній, творчий, культурний, інтелектуальний, креативний, політичний, комунікативний, професійний капітали, соціум-капітал, капітал безпеки. Акцентовано на необхідності надати державі єдину методіку оцінки людського капіталу для всіх підприємств. В методиці оцінки людського капіталу визначено застосування ряду показників, що описують людський капітал.

Результати даного дослідження мають стати економіки та пошуків шляхів підвищення ефек- підґрунтям для законодавчого урегулювання тивності використання людського капіталу. питань людського капіталу на різних рівнях

### БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК

1. Bhukuth, A. Cooperative, Human Capital and Poverty: a Theoretical Framework / A. Bhukuth, A. Roumane, V. Terrany // *Economics and Sociology*. – 2018. – Vol. 11 (2). – P. 11-18. – Access Mode : DOI : 10.14254/2071-789X.2018/11-2/1.
2. Necula, S.-C. Accounting decisions from the perspective of profitability. / S.-C. Necula // *Economic Annals*-XXI. – 2017. – Vol. 166 (7-8). – P. 72-75. – Access Mode : DOI : <https://doi.org/10.21003/ea.V166-14>.
3. Sopko, V. V. Theoretical aspects of performance assessment of company capital management / V. V. Sopko, N. V. Kashena, H. L. Chmil // *Financial and credit activity: problems of theory and practice*. – 2018. – Vol 2, N. 25 (2018). – P. 350-356. – Access Mode : DOI : <https://doi.org/10.18371/fcapt.v2i25.136829>.
4. Радева, М. Интеграция Украины в международное финансовое пространство: тенденции и перспективы. / М. Радева // *Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy*. – 2016. – N. 48. – P. 46-55.
5. Рекун, І. І. Управління персоналом у системі економічної безпеки підприємства залізничного транспорту / І. І. Рекун // *Економіка та держава : міжнародний науково-практичний журнал*. – 2015. – N. 11. – P. 28–32.
6. Ткач, Анатолій. Институциональные трансформации экономических систем / Марина Радева, Анатолій Ткач, Вікторія Коломієць, Іван Рекун, Тамара Ткач, Ольга Золкіна, Трансформаційні процеси в економіці : інституціональний контекст : монографія. За ред. Радевої М. М. – Мелітополь : Колор Принт, 2018. – 275 с. – Режим доступу: DOI : <https://doi.org/10.32901/978-966-2489-64-4/2018>
7. Ткач, Т. Психолого-педагогічні умови формування інституціональної моделі освітнього простору особистості / В. Коломієць, М. Радева, А. Ткач [та ін.] // *Інституціональні трансформації в економіці України : монографія*. За заг. ред. Коломієць В. М. – Мелітополь : ТОВ «Колор Принт», 2017. – 244 с.
8. Смыслов, Д. А. Динамика и воспроизводство человеческого капитала жителей России в контексте социально-групповой и поселенческой дифференциации [Электронный ресурс] / Д. А. Смыслов. – Режим доступа: [http://vorona.hse.ru/sites/second\\_level/rf/UU2007IOP/Shkaratan/Publ3\\_Shkaratan.doc](http://vorona.hse.ru/sites/second_level/rf/UU2007IOP/Shkaratan/Publ3_Shkaratan.doc). – Загл. с экрана.
9. Vaitkevičius, S. Typology of Human Capital Development in EU Countries / S. Vaitkevičius, R. Čiutienė, E. Meilienė, A. Savanevičienė // *Procedia Economics and Finance*. – 2015. N. 23. – P. 1641-1648. – Access Mode : DOI : [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)00520-1](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00520-1).
10. Чеботарев, Н. Ф. Оценка стоимости предприятия (бизнеса) / Н. Ф. Чеботарев. – М.: ИТК «Дашков и Ко», 2009. – 256 с.
11. Осіпчук, Т. М. Методи оцінювання людського капіталу / Т. М. Осіпчук // *Социально-экономические аспекты промышленной политики. Актуальные проблемы управления человеческими ресурсами и маркетинга в контексте стратегии развития Украины: сб. науч. тр.: в 3 т.* – Донецк: ИЭП НАН Украины, 2007. – Т.1. – С. 309-314.
12. Грیشнова, О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Грیشнова. – К.: Знання, КОО, 2001. – С. 144.
13. Дишловий, І. Фактор здоров'я людей у відтворенні людського капіталу України / І. Дишловий // *Економіка України*. – 2004. – № 2. – С. 84-89.
14. Позднякова, С. В. Удосконалення системи оцінки нагромадження людського капіталу на промислових підприємствах: дис... канд. екон. наук : 08.00.07 / Позднякова Світлана Віталіївна. – Донецьк, 2009. – 227 с. – Бібліогр.: с. 160–186.
15. Кендюхов, О. В. Інтелектуальний капітал підприємства: методологія формування механізму управління: монографія / О. В. Кендюхов. – Донецьк : ІЕП НАН України, ДонУЕТ, 2006. – 307 с.
16. Ali, M. Human capital, social capabilities and economic growth / M. Ali, A. Egbetokun, M. Memon // *Economies*. – 2018. –Vol. 6 (2). – P. 1-18. – Access Mode : DOI : <https://doi.org/10.3390/economies6010002>.
17. Акимочкина, Т. А. Диагностика состояния человеческого капитала организации: автореф. дис... канд. екон. наук : 08.00.05 / Акимочкина Татьяна Александровна. – Барнаул, 2007. – 23 с.
18. Кетова, К. В. Учет человеческого капитала при моделировании экономической системы региона / К. В. Кетова, И. Г. Русяк // *Вестник Московского университета. Сер. 6. Экономика*. – 2008. – №3. – С. 40-51.
19. Kvilinskyi, Oleksii. Investigation of the Social Factors of Development of Society in the Territories with Transforming Environment / Oleksii Kvilinskyi, Andrey Mieshkov, Iryna Bondaryeva // *Research Papers in Economics and Finance*. – 2017. – Vol. 2, N. 2. – P. 13-19 – Access Mode : DOI : <http://dx.doi.org/10.18559/ref.2017.2.2>.

20. Golovkova, Liudmila. The institutional content of the human capital of the national economy / V. Kolomiets, L. Golovkova // *Baltic Journal of Economic Studies*. – Riga: Publishing House “Baltija Publishing”, 2017. – Vol. 3 (2017). – N. 5. – P. 289–283. – Access Mode : DOI : <http://dx.doi.org/10.30525/2256-0742/2017-3-5-289-293>.

21. Siddiqui, A. The Human Capital and Economic Growth Nexus: in East and South Asia / A. Siddiqui, A. Rehman / *Applied Economics*. – 2017. – N. 49 (28). – P. 2697-2710. – Access Mode : DOI : <https://doi.org/10.1080/00036846.2016.1245841>.

В. Н. КОЛОМИЕЦ\*

\*Каф. «Финансы и экономическая безопасность», Днепропетровский национальный университет железнодорожного транспорта им. академика В. Лазаряна, ул. Лазаряна, 2, г. Днепр, Украина, 49010, тел. +38 067 921 96 49, эл. почта [vik2005vik@meta.ua](mailto:vik2005vik@meta.ua)

## ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОЦЕНКИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

**Введение:** Бесценной составляющей экономического развития является человеческий капитал, который в современном пространстве становится продуктивным источником доходов на мировом, государственном, региональном уровнях, для отдельного предприятия. Поэтому его оценка приобретает стратегическую важность с точки зрения успешной работы предприятий, повышение благосостояния граждан, конкурентоспособности страны. **Цель:** Совершенствование теоретических основ оценки человеческого капитала и методическое обоснование оценки человеческого капитала. **Результаты и обсуждение:** В исследовании проведен анализ существующих оценок человеческого капитала. Освещены их сферы применения и недостатки. Очерчена цель оценки человеческого капитала. Все категории, связанные с человеческим капиталом, нуждаются в уточнении, законодательном и нормативном определении и стоимостном выражении. **Выводы:** Предложено для оценки использовать более широкий набор компонент человеческого капитала. Предложено оценивать человеческий капитал на индивидуальном уровне по следующим компонентам: физический, психологический, образовательный, творческий, культурный, интеллектуальный, креативный, политический, коммуникативный, профессиональный капиталы, социум-капитал, капитал безопасности. Акцентировано на необходимости предоставить государству единую методику оценки человеческого капитала для всех предприятий. В методике оценки человеческого капитала определено применение ряда показателей, описывающих человеческий капитал.

*Ключевые слова:* человеческий капитал; оценка человеческого капитала; методика оценки; компоненты человеческого капитала

V. N. KOLOMIETS\*

\*Department of Finance and Economic Security, The Dnepropetrovsk National University of Railway Transport named after Academician V. Lazaryan, Lazaryan st. 2, 49010, Dnipro, Ukraine, tel./fax +38 067 921 96 49, e-mail: [vik2005vik@meta.ua](mailto:vik2005vik@meta.ua)

## INVESTMENT PROCESSES AT THE REGIONAL LEVEL AS SPECIFIC OBJECT OF MANAGEMENT

**Introduction:** Human capital, which in modern space becomes a productive source of income at the world, state, and regional levels, for an individual enterprise, is an invaluable part of economic development. Therefore, its assessment becomes strategic in terms of the successful operation of enterprises, increasing the well-being of citizens, and competitiveness of the country. **The purpose:** Improvement of the theoretical fundamentals of human capital assessment and methodological substantiation of human capital assessment. **Results and discussion:** The study analyzed the existing human capital estimates. Their scope and disadvantages are highlighted. The purpose of human capital assessment is described. All categories related to human capital require clarification, legislative and normative definition, and cost expression. **Conclusions:** It is proposed to use the broader components of human capital to assess. It is proposed to evaluate human capital at the individual level by the following components: physical, psychological, educational, creative, cultural, intellectual, political, communicative, professional capital, social capital, security capital. The emphasis is on the need to provide the state with a single methodology for

assessing human capital for all enterprises. In the methodology of human capital assessment, the use of a number of indicators describing human capital is defined. The results of this study should be the basis for legislative regulation of human capital issues at different levels of the economy and the search for ways to increase the efficiency of human capital use.

*Key words:* human capital; human capital assessment; evaluation method; human capital components

## REFERENCES

1. Bhukuth A., Roumane A., Terrany B. Cooperative, Human Capital and Poverty: a Theoretical Framework. *Economics and Sociology*, 2018, vol. 11 (2), pp. 11-18. doi:10.14254/2071-789X.2018/11-2/1.
2. Necula S.-C. Accounting decisions from the perspective of profitability. *Economic Annals-XXI*, 2017, vol. 166 (7-8), pp. 72-75. doi: <https://doi.org/10.21003/ea.V166-14>.
3. Sopko V. V., Kashena N. B., Chmil H. L. Theoretical aspects of performance assessment of company capital management. *Financial and credit activity: problems of theory and practice*, 2018, vol. 2, no. 25 (2018), pp. 350-356. doi: <https://doi.org/10.18371/fcapt.v2i25.136829>
4. Radeva M. Integratsiya Ukrainy v mezhdunarodnoye finansovoye prostranstvo: tendentsii i perspektivy [Integration of Ukraine into the international financial space: trends and prospects]. *Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy*, 2016, issue 48, pp. 46-55.
5. Rekun I. Upravlinnya personalom u systemi ekonomichnoyi bezpeky pidpryyemstva zaliznychnoho transportu [Personnel management in the system of economic security of the railway transport company]. *Ekonomika ta derzhava: mizhnarodnyj naukovo-praktychnyj zhurnal* [Economics and the state: international scientific and practical journal], 2015, issue 11, pp. 28-32.
6. Radeva M., Tkach A., Kolomiets V., Rekun I., Tkach T., Zolkina O. *Transformatsiyini protsesy v ekonomitsi : instyutsionalnyy kontekst* [Transformation processes in the economy: institutional context]. Melitopol, Color Print, 2018. 275 p. doi: <https://doi.org/10.32901/978-966-2489-64-4/2018>.
7. Kolomiets V., Radeva M., Tkach A., Tkach T., Rekun I. *Instyutsionalni transformatsiyi v ekonomitsi Ukrainy* [Institutional transformations in the Ukrainian economy]. Melitopol, TOV «Color Print», 2017. 244 p.
8. Smyslov D. A. Dinamika i vosproizvodstvo chelovecheskogo kapitala zhitel'ey Rossii v kontekste sotsialno-grupповoy i poselencheskoy differentsiatsii [Dynamics and Reproduction of the Human Capital of the Residents of Russia in the Context of Social-Group and Settlement Differentiation]. Available at: [http://vorona.hse.ru/sites/second\\_level/rf/UU2007IOP/Shkaratan/Publ3\\_Shkaratan.doc](http://vorona.hse.ru/sites/second_level/rf/UU2007IOP/Shkaratan/Publ3_Shkaratan.doc). (Accessed 01 September 2018).
9. Vaitkevičius S., Čiutienė R., Meilienė E., Savanevičienė A. Typology of Human Capital Development in EU Countries. *Procedia Economics and Finance*, 2015, vol. 23, pp. 1641-1648. doi: [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)00520-1](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00520-1).
10. Chebotarev N. F. *Valuation of enterprise (business) value* [Otsenka stoimosti predpriyatiya (biznesa)]. Moscow, ITK Dasckov end Ko, 2009. 256 p.
11. Osipchuk T. M. *Metody otsinyuvannya lyudskoho kapitalu* [Methods of evaluation of human capital]. Collection of scientific papers: in 3 tons. Donetsk, IEP of the National Academy of Sciences of Ukraine, 2007, vol. 1, pp. 309-314.
12. Grishnova O. A. *Lyudskyy kapital: formuvannya v systemi osvity i profesiynoyi pidhotovky* [Human capital: formation in the system of education and vocational training]. Kyiv, Znannya, KOO, 2001. 144 p.
13. Dyshlovyi I. Faktor zdorovya lyudey u vidtvorenni lyudskoho kapitalu Ukrainy [The factor of health of people in the reproduction of human capital of Ukraine]. *Ekonomika Ukrainy* [Ukraine economy], 2004, vol. 2, pp. 84-89.
14. Pozdnyakova S.V. *Udoskonalennya systemy otsinky nahromadzhennya lyudskoho kapitalu na promyslovykh pidpryyemstvakh* [Improvement of the system of estimation of accumulation of human capital at industrial enterprises. Doct. Diss.]. Donetsk, 2009. 227 p.
15. Kendiukhov O. V. *Intelektualnyy kapital pidpryyemstva: metodolohiya formuvannya mekhanizmu upravlinnya* [Intellectual capital of the enterprise: the methodology of forming the management mechanism]. Donetsk, IEP NAN Ukraine, Don UET, 2006. 307 p.
16. Ali M., Egbetokun A., Memon M. Human capital, social capabilities and economic growth. *Economies*, 2018, vol. 6 (2), pp. 1-18. doi: <https://doi.org/10.3390/economies6010002>.
17. Akimochkina T.A. *Diagnostika sostoyaniya chelovecheskogo kapitala organizatsii*. Avtoreferat Diss. [Diagnostics of the state of human capital of an organization. Author's abstract.]. Barnaul, 2007, 23 p.
18. Ketova K. V., Rusyak I. G. Uchet chelovecheskogo kapitala pri modelirovaniy ekonomicheskoy sistemy regiona [Accounting for human capital in modeling the regional economic system]. *Vestnik Moskovskogo universiteta* [Bulletin of Moscow University], series 6, Economy, 2008, issue 3, pp. 40-51.

19. Kvilinskyi O., Mieshkov A., Bondaryeva I. Investigation of the Social Factors of Development of Society in the Territories with Transforming Environment. *Research Papers in Economics and Finance*, 2017, issue 2 (2), pp. 13-19. doi: <http://dx.doi.org/10.18559/ref.2017.2.2>.

20. Kolomiets V., Golovkova L. The institutional content of the human capital of the national economy. *Baltic Journal of Economic Studies*, 2017, issue 3 (2017), no. 5, pp. 289-293. doi: <http://dx.doi.org/10.30525/2256-0742/2017-3-5-289-293>.

21. Siddiqui A., Rehman A. The Human Capital and Economic Growth Nexus: in East and South Asia. *Applied Economics*, 2017, issue 49 (28), pp. 2697-2710. doi: <https://doi.org/10.1080/00036846.2016.1245841>

Надійшла 01.11.2018 р.

Стаття рекомендована до друку д-ром екон. наук, проф. Головковою Л.С. , д-ром екон. наук, доц. Рекуном І.І.