

УДК 331.103.15:311

*Л. І. Комір*

**ПРОБЛЕМИ СТАТИСТИЧНОГО ОЦІНЮВАННЯ  
ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ  
PROBLEMS OF HUMAN CAPITAL STATISTICAL  
ESTIMATION**

**Аннотация**

В статье рассмотрены теоретические основы изучения человеческого капитала; проанализированы различные подходы к оценке человеческого капитала как составного элемента интеллектуального капитала (в частности, затратный и рентный). Целью статьи является выявление проблем при формировании информационной базы расчета статистических показателей, характеризующих количественные и качественные аспекты человеческого капитала. Проанализировано современное состояние образовательной деятельности в Украине как одного из основных источников формирования человеческого капитала. На примере статистических показателей образовательной деятельности доказана необходимость расширения программ государственного статистического наблюдения программами выборочных исследований. Предложено распространить выборочные исследования на различные виды неформального образования. Сделан вывод о необходимости проведения выборочных исследований для уточнения данных текущей статистической отчетности на микро- и макроуровне.

**Ключевые слова:** человеческий капитал, методология изучения интеллектуального капитала, статистическая оценка, источник информации, экономический рост.

**Анотація**

У статті розглянуто теоретичні основи вивчення людського капіталу; проаналізовано різні підходи до оцінки людського капіталу як складового елементу інтелектуального капіталу (зокрема, витратний та рентний). Метою статті є виявлення проблем при формуванні інформаційної бази розрахунку статистичних показників, що характеризують кількісні та якісні аспекти людського капіталу. Проаналізовано сучасний стан освітньої діяльності в Україні як одного з основних джерел формування людського капіталу. На прикладі статистичних показників освітньої діяльності доведено необхідність розширення програм державного статистичного спостереження

програмами вибіркового дослідження. Запропоновано поширення вибіркового дослідження на різноманітні види неформальної освіти. Зроблено висновок про необхідність проведення вибіркового дослідження для уточнення даних поточної статистичної звітності на мікро- і макрорівні.

**Ключові слова:** людський капітал, методологія вивчення інтелектуального капіталу, статистична оцінка, джерело інформації, економічне зростання.

#### **Annotation**

Theoretical bases for the study of the human capital has been considered in the article and different approaches to estimation of the human capital as the component element of intellectual capital (in particular, expense and rent) have been analysed. The purpose of the article is to elicit the problems while forming the informative basis for the calculation of statistical indexes characterizing the quantitative and qualitative aspects of human capital. The modern state of educational activity has been analysed in Ukraine as one of the basic sources of forming the human capital. Statistical indicators of educational activity were taken as the example to show the necessity of expansion of the programs of state statistical supervision at the expense of the programs of selective researches. The paper suggests spreading selective researches on the different types of informal education. The conclusion states the necessity of selective study to specify current statistical data at micro- and macro levels.

**Key words:** human capital, methodology of estimation of intellectual capital, statistical estimation, information generator, economy growing.

Інтелектуальний капітал є одним з напрямів у вивченні потенційних чинників розвитку, які на макрорівні розглядаються в тісному зв'язку з концепціями національних багатств і економічного зростання окремих країн. На мікрорівні – інтелектуальний капітал є чинником існування і розвитку суб'єкта господарської діяльності. Оцінка інтелектуального капіталу представляє інтерес для закордонних і вітчизняних фахівців, серед яких слід назвати Бонфура А., Дятлова С. А. [2], Клімова З. М., Косьміна А. Д., Супрун В. А., Кадомцеву В. А. та ін.

Людський капітал, знаходячись в основі інтелектуального капіталу, є складним об'єктом для вивчення, оцінки й управління на різних рівнях. Людський капітал – це здібності, відображені в освіті, досвіді, знанні. Людський капітал утілює ключові чинники успіху, які забезпечують конкурентну перевагу в сьогоденні й майбутньому. Правильна оцінка

людського капіталу дає об'єктивну оцінку всього капіталу компанії, а також добробуту всього суспільства в цілому. Проте через невідчутну природу цього ресурсу часто важко винайти для нього спосіб вимірювання.

*Метою* статті є виявлення проблем при формуванні інформаційної бази розрахунку статистичних показників, що характеризують кількісні й якісні аспекти людського капіталу.

Поява теорії людського капіталу пов'язана з науковими роботами класиків Вільяма Петті, Адама Сміта, Альфреда Маршалла. Теоретичні основи були сформульовані американським економістом Теодором Шульцем, а базова теоретична модель була розроблена Гері Беккером [1]. Г. Беккер першим здійснив статистично об'єктивний підрахунок економічної ефективності процесу освіти, визначивши віддачу від вкладень у навчання як співвідношення доходів до витрат.

У даний час єдиної методики оцінки людського капіталу не існує. Слід зазначити, що при оцінці людського капіталу виникає проблема вимірювання його вартості у зв'язку з безліччю не кількісних характеристик (наприклад, рівень освіти). Проте необхідно визнати, що існують об'єктивні причини необхідності формалізації людського капіталу, його вимірювання для подальшого ефективного управління. Наявні методи вимірювання людського капіталу мають ряд недоліків.

Найбільш визнаними є два основних підходи до оцінки людського капіталу: витратний і прибутковий (рентний). Витратний підхід засновано на підсумовуванні сукупних витрат на освіту, професійну підготовку фахівців і інші витрати суспільства, які відносять звичайно до інвестицій у людський капітал (підтримка здоров'я, пошук роботи й відповідної інформації про заробітки, міграцію). Вартість людського капіталу визначається результатом накопичень чистих інвестицій у розвиток людини як майбутнього працівника на всіх стадіях його життєвого циклу.

Рентний підхід припускає оцінку одержуваних працівниками доходів, які відображають віддачу засобів, вкладених у відповідний освітній і кваліфікаційний рівень. Застосування рентного підходу до оцінки людського капіталу припускає, перш за все, використання капіталізації доходу, що одержується від використання даного виду капіталу. Саме

в цьому випадку відображається накопичення людського капіталу нинішнім поколінням і потенціал його використання в перспективі.

Вартісне вимірювання людського капіталу за допомогою двох вищеписаних методів базується на системі ринкових цін і оплати праці, яка дозволяє відтворювати все людство. Дана інформація, з позиції статистики, достатньо об'єктивна і відображає тенденції на регіональних і світових ринках праці, але вона все ж таки не може повною мірою виявляти якісні особливості людського капіталу.

Крім того, обидва методи є некоректними, оскільки зовсім не враховують якість людського капіталу, а зводяться лише до того, який дохід працівник приносить компанії або скільки компанія витрачає на нього. Цей недолік частково усуває експертний метод, який полягає в тому, що оцінці піддаються якісні показники, характеризуючі як індивідуальні особливості конкретного працівника, так і властивості працівників підприємства в сукупності. Експертний метод (метод якісної оцінки) є важливою ланкою в системі методів оцінки людини, оскільки з усіх існуючих моделей найоб'єктивніше оцінює якісні складові людського капіталу. Проте обмеження тільки даним методом не дозволяє одержати вартісне вимірювання людського капіталу. Це, очевидно, пов'язано з неможливістю адекватного переходу від якісних показників до кількісних.

У сучасній статистиці поки не створено систему показників, яка могла б оцінити якість людського капіталу, тому пріоритетним завданням є розробка агрегатного показника людського капіталу. Це передбачає не тільки формування системи показників, що характеризують створення цієї форми капіталу, але й перегляд діючих концепцій обліку комплексу основних проблем статистичної оцінки людського капіталу.

В Україні вивчення людського капіталу є необхідним, але, на жаль, на даному етапі воно є слабким, оскільки не має достатньо розвинутої науково-технічної і інформаційної бази.

Проте в статистичній практиці оцінка людського капіталу здійснюється за допомогою наступних показників:

- рівень грамотності;
- кількість вищих навчальних закладів на душу населення;

- кількість викладачів на душу населення;
- кількість студентів вищих навчальних закладів чоловічої і жіночої статі на душу населення;
- кількість дипломованих фахівців на душу населення;
- частка випускників ВНЗ у загальній кількості тих, хто поступив, серед чоловіків і жінок та ін.

Ці показники мають специфічну методику розрахунку й різний рівень адекватності реальному стану людського капіталу. Проте більшості з приведених характеристик властиві проблеми якості інформаційної бази розрахунку.

Зокрема, слід зазначити особливості розрахунку показників статистики освіти як головного суб'єкта відтворення людського капіталу. Головним джерелом інформації про державні установи освіти залишається державна статистична звітність, що надається раз на рік. Програма звітності містить: відомості про чисельність, склад і рух тих, хто навчається, професійну підготовку педагогів і тривалість педагогічної роботи; дані про матеріальну забезпеченість і фінансові показники діяльності навчальних закладів. Результатом такого державного статистичного спостереження є, зокрема, наступні статистичні показники.

У 2012 р. в Україні здійснювали освітню діяльність 846 вищих навчальних закладів I–IV рівнів акредитації, зокрема 440 державних, 221 – комунальної форми власності і 185 – приватних. Серед них 501 навчальний заклад мають I–II рівні акредитації (122 училища, 120 технікумів, 238 коледжів) і 345 – III–IV рівні акредитації (197 університетів, 66 академій, 102 інститути і 1 консерваторія). Навчаються у ВНЗ I–IV рівнів акредитації більше 2 300 000 студентів (зокрема більше 50 000 іноземців), а навчають їх близько 200 000 педагогів (зокрема майже 70 000 кандидатів наук і більше 13 000 докторів наук) [3]. Очевидно, що всі вказані характеристики за своєю природою є кількісними і лише частково можуть характеризувати якість людського капіталу.

Інформаційний масив даних, що уточнюють показники державної статистичної звітності, формується в результаті вибіркового обстеження тих, хто навчається. Вони проводяться не тільки статистичними

службами, але й педагогами, соціологами та іншими фахівцями. Менш поширені дослідження, присвячені вивченню рівня життя вчителів шкіл і викладачів вищих навчальних закладів.

З переходом до ринку платних послуг, зокрема в галузі освіти, функціонують приватні навчальні заклади, розвивається навчання за програмами закордонних університетів, створюється система дистанційного навчання і т. ін. Збір даних про такі форми розвитку людського капіталу ускладнений у зв'язку з відсутністю регулярної статистичної звітності. Для вивчення ринку освітніх послуг доцільне проведення вибіркового обстеження.

Таким чином, проблема статистичного оцінювання людського капіталу полягає у створенні якісної інформаційної бази. Її формування можливе на основі поєднання програм державного статистичного спостереження і проведення вибіркового дослідження, що будуть доповнювати дані поточного статистичного спостереження інформацією, яка деталізує не кількісні характеристики людського капіталу. Створення системи статистичних показників, що адекватно оцінює кількісні та якісні особливості розвитку людського капіталу, надасть можливість більш глибокого його вивчення та ефективного управління.

### Список літератури

1. Беккер Г. Человеческий капитал (главы из книги) / Г. Беккер // США: экономика, политика, идеология. – 1993. – № 11. – С. 109–119; № 12. – С. 86–104.
2. Дятлов С. А. Основы теории человеческого капитала / С. А. Дятлов. – СПб. : Изд-во СПбУЭФ, 1994. – С. 17.
3. Климко С. Г. Активізація науково-технічного й інноваційного розвитку економіки як основа механізму зростання ефективності використання людського капіталу України / С. Г. Климко // Економіка і управління. – 2012. – № 1. – С. 13–19.
4. Корчагин Ю. А. Взаимосвязь информации и человеческого капитала [Электронный ресурс] / Ю. А. Корчагин. – Режим доступа: <http://lerc.012345.ru/informatics/0001/0006/>.