

Оцінка вартості людського капіталу в організаціях соціальної сфери

Данило Бріндак,

*магістрант програми «Управління закладом охорони здоров'я»
кафедри управлінських технологій,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: brindakdv@krok.edu.ua*

Марина Гусович,

*магістрант програми «Управління закладом охорони здоров'я»
кафедри управлінських технологій,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: husovychmi@krok.edu.ua*

Олександр Сумець,

*д-р екон. наук, професор кафедри управлінських технологій,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: sumets.alexander@gmail.com,
ORCID: 0000-0002-7116-3857*

Актуальність. Людський капітал важливий, оскільки його розвиток сприяє підвищенню продуктивності праці, а отже, і рентабельності, і конкурентоздатності організацій соціальної сфери. Отже, чим більше інвестовано у розвиток людського капіталу, тим більш продуктивною та вигідною є людська праця, доходи людини, її потреби як споживача, її роль як економічного агента. Насправді розвиток людського капіталу – це здоровий шлях підвищення економічного зростання усієї країни.

Мета дослідження: визначити особливості оцінки вартості людського капіталу з метою його подальшого відтворення.

Результати дослідження. Для досягнення сформульованої мети нами проведено дослідження змістового наповнення поняття «людський капітал», його еволюцію у межах розвитку економічної науки, досліджено закордонний досвід вивчення ключових аспектів людського капіталу та існуючі підходи до його економічної оцінки.

Людський капітал – це все, від чого залежить продуктивність та якість людської праці, її внесок у соціально-економічний розвиток. Це й інтелект, і здоров'я, і знання, і навички, і якість життя людини. Щоб людський капітал приносив вигоди організації, його необхідно відтворювати. Відтворення людського капіталу – це інвестиційний цикл, що здійснюється в межах життєвого часу людини, що займається конкретним видом діяльності в організації.

Нами встановлено, що на цей момент часу вченими прийняті за базові три концепції кількісної оцінки людського капіталу. Це: метод «вартості», метод «капіталізації заробітку» і комбінований метод.

У процесі дослідження нами також встановлено, що для мінімізації показника вартості людського капіталу необхідно притягувати людські ресурси з високою вартісною оцінкою, але при цьому поточні витрати на їх утримання, розвиток і збереження повинні бути мінімальними. Отже, для мінімізації вартості

людського організацій соціальної сфери необхідно наймати працівників з більш високим рівнем освіти, з великим стажем роботи, тих, хто бажає навчатися і постійно підвищує рівень продуктивності, з творчим підходом до виконання завдань й іншими характеристиками високої вартісної оцінки людського капіталу. При цьому платити їм достатню заробітну плату, але при цьому мінімізувати інші витрати для їх утримання, збереження і розвитку. Очевидно, що в умовах розвинутого ринку праці виконання таких умов є завданням не легким або таким, що не вирішується взагалі. Тому мінімізація вартості людського капіталу не завжди може розглядатися в якості бажаного орієнтира фінансового управління організаціями соціальної сфери.

На основі результатів аналізу чисельної кількості наукових публікацій [1-6] нами також встановлено, що вартісна оцінка людського капіталу є моментним показником, у той час як витрати здійснюються упродовж року. У зв'язку з цим для коректної оцінки людського капіталу слід використовувати показник середньої вартісної оцінки людського капіталу за звітний період, який повинен ґрунтуватися на врахуванні:

- витрат на утримання, збереження і розвиток людського капіталу, що віднесені на собівартість послуг;
- витрат на утримання, збереження і розвиток людського капіталу, здійснювані із чистого прибутку організації;
- ставки по податку на прибуток (у частках одиниці).

Висновки. Спираючись на загальновідомі постулати науки про фінанси, для вирішення задачі управління відтворенням людського капіталу необхідно, щоб вартісна оцінка людського капіталу за всіма вище перерахованими факторами була достатньо високою. Досягаючи такого рівня корисності, організації соціальної сфери повинні слідувати до максимального використання людського ресурсу, який є в їхньому розпорядженні.

Ключові слова: заклад охорони здоров'я, людський капітал, соціальна сфера, вартість, оцінка.

Список використаних джерел

1. Shul'c T. V. *Investicii v chelovecheskij kapital Amerikanskoe ekonomicheskoe obozrenie. № 1 (mart, 1961). Tom 51. S. 1–17.*
2. Bekker, G. S. *Chelovecheskij kapital. N'yu-Jork : Izdatel'stvo Kolumbijskogo universiteta, 1964. 187 s.*
3. Кузьмічов С. М. *Актуальні питання розуміння людського капіталу і його роль в сучасних економічних процесах. Молодий вчений. 2017. № 28 (162). 134 с.*
4. *Важливість розвитку людського капіталу у сучасному світі.* URL : <https://uifuture.org/publications/vazhlyvist-rozvytku-lyudskogo-kapitalu-u-suchasnomu-sviti-yakoyu-maye-buty-strategiya-ukrayiny/> (дата звернення: 10.10.2024).
5. Гинда С. М., Гинда О.М. *Людський капітал: сутність, особливості аналізування та оцінювання.* URL : https://economyandsociety.in.ua/journals/12_ukr/12.pdf (дата звернення: 10.11.2024).
6. Ляш О. І. *Оцінка розвитку людського капіталу України. Економіка і регіон. 2008. № 3 (18). С. 141–145*