## [Головна](http://e-pidruchniki.com/)*17.7. Менеджмент людського капіталу*

**Генеза теорії людського капіталу**

В історії соціальної управлінської думки останніх десятиліть, як показує аналіз, найбільш значимою подією стала розробка теорії менеджменту людського капіталу. Це зумовлено не стільки тим, що людський капітал визнано найціннішим ресурсом будь-якого суспільства (тобто набагато важливішим, ніж природні ресурси, накопичене багатство), скільки тим, що саме людський капітал, а не матеріальні засоби суспільного виробництва є наріжним каменем його конкурентоспроможності, а також ключовим фактором економічного зростання та підвищення ефективності суспільного розвитку в цілому.

Виникнення концепції управління людським капіталом пов’язане і з тим, що і в другій половині ХХ ст. науково-технічний прогрес висунув нові вимоги до діяльності людини, її особистісних якостей та ролі в системі соціально-економічного життя. На сьогодні склалася думка, що здатність до праці не є вирішальним чинником у процесі виробництва - важливою є наявність підприємницьких здібностей та творчого підходу до справи. Саме їх інтенсивне застосування приводить до швидких змін у техніці й технології суспільного виробництва. Поряд із позитивними наслідками науково-технічного прогресу існують і негативні моменти, пов’язані з нівелюванням гуманізації трудових відносин та надлишкової формалізації професійної соціалізації людей.

Таким чином, використовуючи теорію управління людським капіталом, можна логічно пояснити і глибше дослідити такі кардинальні проблеми, як людський розвиток, економічне зростання, розподіл доходів, роль і значення освіти та професійної соціалізації в суспільному відтворенні, вікова динаміка заробітків, мотивація трудової діяльності. Більше того, це теорія дає змогу визначити доцільність витрат, наприклад на навчання або зміну місця роботи залежно від розміру майбутнього приросту доходів і тривалості їх одержання. Одне слово, ця теорія стала своєрідною ідеологією значних інвестицій в освіту та професійну соціалізацію людей, оскільки вони розглядаються як ефективне джерело економічного зростання та суспільного розвитку.

Досліджуючи передумови виникнення теорії менеджменту людського капіталу, можна виділити дві основні причини, що сприяли її бурхливому розвитку. По-перше, це загальні закономірності розвитку сучасної науки в цілому, які виявляються в концентрації уваги вчених на комплексному дослідженні проблем людини, а, по-друге, визнання того, що активізація творчого потенціалу людини, розвиток висококваліфікованої робочої сили є найефективнішим засобом економічного зростання. У такому разі теорії менеджменту людського капіталу як галузь наукового знання досліджує залежність доходів працівника, підприємства і суспільства від набутих знань, умінь і навичок та природних здібностей людей.

Поряд із цим згадана теорія вивчає також процеси формування, розвитку та відтворення людського потенціалу, що впливають на зміну доходів людини, підприємства і суспільства в цілому, а також процеси інвестування в професійну освіту персоналу та визначення залежностей між ефективністю інвестицій в людський капітал і ефективністю суспільного розвитку. Принципові ідеї такої залежності, як свідчить аналіз, висловлював ще А.Сміт, а заклали основи цієї теорії стали наукові праці академіка С.Струміліна, який теоретично обґрунтував значення розвитку освіти для народного господарства і одним із перших дав кількісну оцінку впливу освіти на ефективність праці та суспільного виробництва.

Натомість бурхливого розвитку теорія менеджменту людського капіталу набула в другій половині ХХ ст. завдяки роботам американських вчених Г.Беккера, Я.Мінсера, Т.Шульца та ін. Офіційною датою народження цієї теорії традиційно вважається 1962 р., коли було опубліковано низку статей, присвячених виключно проблемам людського капіталу. Однак за цей недовгий час нова теорія здобула багато прихильників і загальне наукове визнання. Підтвердженням цього стало присудження в 1992 р. Нобелівської премії в галузі економіки професорам Г.Беккеру та Т.Шульцу за значний внесок у розробку і популяризацію ідей теорії людського капіталу.

Таким чином, з позицій теорії менеджменту людського капіталу (яка посіла чільне місце в структурі соціально-економічних і управлінських знань) доходи людей є закономірним підсумком раніше прийнятих рішень. Інакше кажучи, людина, приймаючи те чи інше рішення, може безпосередньо впливати на розмір своїх майбутніх доходів. Можна значно підвищити майбутні доходи, вкладаючи кошти у свою освіту і професійну підготовку, здоров’я, культуру, збільшуючи тим самим власний (приватний) людський капітал. Отже, продуктивні якості і характеристики людини завдяки цій теорії визнані особливою формою капіталу на підставі того, що їх розвиток потребує значних витрат часу і матеріальних ресурсів, і що вони, подібно до фізичного капіталу забезпечують своєму власнику грошовий дохід.

Базовим методологічним чинником теорії менеджменту людського капіталу, як свідчить аналіз, є системний підхід до аналізу найрізноманітніших явищ людської діяльності, зокрема соціальних, демографічних, психологічних та ін. Системний підхід, що базується на принципах раціональної оптимізуючої (макимізуючої) поведінки індивідів, використовується для аналізу проблем економічного зростання, розподілу доходів, інвестицій у людину, економіки, освіти, планування сім’ї, ведення домашнього господарства, соціально-економічних аспектів злочинності і кримінальної діяльності, процесів міграції, дискримінації на ринках праці тощо.

Важливе значення концепція менеджменту людського капіталу має також для вивчення комплексу питань із забезпечення раціональної зайнятості населення та оптимального функціонування ринку праці. Аналіз ролі та місця людини в соціально-трудовому процесі передбачає розгляд працівника з позицій не лише використання його трудових здібностей, а й важливості відтворення та накопичення його фізіологічних та інтелектуальних можливостей. З огляду на це поняття “людський капітал”, яке виникло в ринковому середовищі, відображає не лише новий підхід до аналізу ролі людини у суспільно-виробничому процесі, а й значення, що зростає, інтелектуальної діяльності та неречового нагромадження для відтворення суспільного життя, визнання необхідності та ефективності вкладень у розвиток людини.

Використання категорії людського капіталу передбачає, що продуктивні здібності людини є невід’ ємним особистим надбанням, які набувають форми капіталу в результаті історичного розвитку суспільних відносин з приводу використання цих здібностей на сучасному етапі розвитку людської цивілізації.

**Зміст категорії “людський капітал”**

Водночас, як показує аналіз, серед представників теорії людського капіталу поки що немає єдиного погляду на визначення змісту і структури поняття “людський капітал” та його складових. Так, Г.Беккер і Т.Шульц вважають, що людський капітал базується на розвитку знань і здібностей людини, які здобуваються шляхом освіти і зміцнення здоров’я. Інше визначення цього поняття пропонують Е.Долан і Д.Ліндсей, які трактують його як капітал у формі інтелектуальних здібностей, здобутих завдяки формальному навчанню, освіті та практичному досвіду Російський дослідник С.Дятлов визначає “людський капітал” як “сформований у результаті інвестицій та накопичений людиною певний запас здоров’я, знань, навичок, здібностей і мотивацій, які доцільно використовувати в тій чи іншій галузі суспільного відтворення, що сприяють підвищенню продуктивності праці та ефективності виробництва і впливають на зростання заробітків (доходів) конкретної людини”.

Звідси випливає, що людський капітал - це актуальний запас набутих знань, навичок і компетенцій людини, який вона отримує переважно шляхом навчання та трудового досвіду Це також частина інтелектуального капіталу людини у вигляді накопичених нею знань, практичних навичок, творчих і розумових здібностей і культури праці. Якщо ж виходити з класичного тлумачення капіталу як вартості, що приносить додаткову вартість, то його слід розуміти як капітал, що втілений у людях у формі їхньої освіти, кваліфікації, професійних знань, досвіду тощо.

Разом з цим варто відрізняти від поняття людського капіталу таке близьке поняття, як людський потенціал, під яким розуміється довготривалий запас знань, навичок та компетенцій індивіда, які отримуються шляхом навчання і набуття трудового досвіду та можуть бути ним використані в процесі суспільної життєдіяльності.

У теоретичному плані, як свідчить аналіз, поняття людського капіталу варто, на наш погляд, розглядати на трьох рівнях:

* на особистішому рівні людським капіталом називаються знання та навички, які людина здобула шляхом освіти, професійної підготовки, набуття практичного досвіду (використовуючи при цьому природні здібності) і завдяки яким вона може надавати цінні виробничі послуги іншим людям;
* на мікросоціальному рівні людський капітал являє собою сукупну кваліфікацію та професійні здібності всіх працівників підприємства, а також здобутки підприємства в напрямі ефективної організації праці та розвитку персоналу;
* на мікросоціальному рівні людський капітал включає накопичені вкладення в такі галузі діяльності, як освіта, професійна підготовка і перепідготовка, профорієнтація та працевлаштування, оздоровлення тощо, є суттєвою частиною національного багатства країни, тобто його національним людським капіталом, який включає всю суму людського капіталу всіх підприємств і всіх громадян держави.

З огляду на зазначені підходи під людським капіталом слід розуміти накопичену сукупність наукових, професійних і загальних знань людини, її досвід, уміння й навички, сформовані за рахунок інвестицій і які використовуються з метою одержання додаткової вартості. Інтерес до нарощування та розвитку людського капіталу зумовлений його значним потенціалом та перспективних ідей, а також його унікальністю - тільки людина може створювати неповторні витвори мистецтва, нові технології та види продукції, тільки вона може генерувати нові знання та інформацію з метою перетворення їх на об’єкти інтелектуальної власності.

Це дає підстави для визначення принципових ознак людського капіталу. По-перше, людський капітал - це не просто сукупність зазначених характеристик, а саме сформований або розвинений у результаті інвестицій і накопичений певний запас здоров’я, знань, навичок, здібностей, мотивації; по-друге, це такий запас здоров’я, знань, навичок, здібностей, мотивації, який доцільно використовувати для одержання корисного результату і сприяє підвищенню продуктивності праці; по-третє, використання людського капіталу закономірно приводить до зростання заробітків (доходів) його власника; по-четверте, таке зростання доходів стимулює подальші інвестиції в людський капітал, що сприяє подальшому зростанню заробітків.

Оцінка інвестицій у людський капітал і доходів від його використання зазвичай наводиться в грошовій формі. Але далеко не всі інвестиції і доходи можна відобразити в грошовій формі. Крім грошових витрат, навчання, зміцнення здоров’я та інші дії, спрямовані на нарощування людського капіталу, вимагають значних зусиль і самої людини. Аналогічно, крім грошових доходів (вищих заробітків), людина, що володіє більшим людським капіталом, одержує моральне задоволення, економить час, має вищий соціальний престиж та багато інших вигід. Отже, в результаті нарощування людського капіталу отримується інтегральний соціальний ефект, від якого виграє не лише конкретна людина, а й підприємство, на якому вона працює, та суспільство в цілому.

Таким чином, аналітична єдність речового та людського капіталу полягає ось у чому.

1. Обидва види капіталу є невід’ємними складовими економічного зростання. Проте, як свідчать дослідження західних вчених, частка і роль людського капіталу в останні десятиріччя постійно збільшуються, в результаті чого він перетворюється на головний фактор економічного зростання і суспільного розвитку.
2. Людський капітал (як і фізичний) створюється і накопичується завдяки капіталовкладенням, що потребує від інвестора значних витрат. При цьому людський капітал формується переважно в результаті певних інвестицій у людину (в людей) і, крім інвестиційних витрат, потребує доброї волі і чималих зусиль самого “об’єкта інвестування”. Це інвестиції в навчання, підготовку на виробництві, зміцнення здоров’я та медичне обслуговування, міграцію та пошуки інформації тощо. У результаті розвиваються економічні здібності людей, що дають змогу отримувати більші доходи.
3. Обидва види капіталу приносять доходи своїм власникам. Людський капітал у вигляді знань, навичок і здібностей, як і фізичний, є певним запасом, тобто може накопичуватися. Економічна мотивація вкладень у людський та речовий капітали принципово однакова, тобто прийняття рішення щодо інвестування у будь-який з видів капіталу та їх наслідки аналізуються однаково.

Зрозуміло, що між речовим та людським капіталом є значні відмінності, найсуттєвішими з яких є такі:

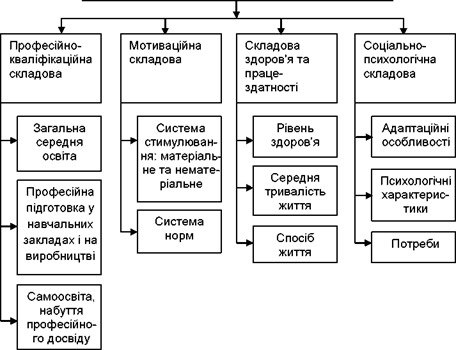
1. Створення фізичного капіталу та його функціонування можливі без участі та присутності його власника. Для розвитку людського капіталу абсолютно необхідна безпосередня, конкретна жива праця власника майбутніх здібностей, оскільки процеси їх виробництва фізично й технічно неможливі без безпосередньої участі самої людини, тобто нарощування людського капіталу пов’язане із зменшенням одного з найважливіших людських благ - вільного часу.
2. Незалежно від джерел інвестування (держава, підприємство, сім’я чи людина особисто) нарощування і використання людського капіталу значною мірою контролюється самою людиною . Тому такий елемент людського капіталу, як мотивація, є необхідним для того, щоб процес його відтворення мав остаточно завершений характер.
3. Вкладення в людський капітал забезпечують значний за обсягом, тривалий за часом та інтегральний за характером економічний і соціальний ефект. Людський капітал відмінний від фізичного за ступенем ліквідності, адже людина і її людський капітал нероздільні, отже, права власності на людський капітал нікому не можуть бути передані. Певні особливості характеризують і інвестиції в людський капітал порівняно з інвестиціями в інші форми капіталу.

Таким чином, фізичний і людський капітал відрізняються за своєю політекономічною суттю, проте обидва види капіталу подібні з огляду на техніко-економічні аспекти: і людський, і фізичний капітал потребують відволікання значних коштів за рахунок поточного споживання, від обох видів капіталовкладень залежить рівень економічного розвитку в майбутньому, обидва вони дають тривалий за характером виробничий ефект, можуть приносити дохід своїм власникам і аналізуються принципово однаково.

**Структура людського капіталу**

Важливим аспектом вивчення особливостей управління людським капіталом є обґрунтування його структури. Тому, спираючись на результати проведених досліджень, можна визначити такі основні структурні елементи людського капіталу особистості, наведені на рис. 17.10.

**ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ**



**Рис. 17.10. Структура людського капіталу**

У віці, коли людина здобуває середню освіту, відбувається її становлення як особистості, формуються певні якості, які надалі визначатимуть її життєвий шлях. На цьому етапі формується інтелектуальна складова людського капіталу внаслідок поліпшення якості, підвищення рівня та запасу знань людини. Важливо визначити схильності людини, її здібності та навички з метою вибору раціональних підходів для подальшого розвитку і збагачення людського капіталу. Завдяки цьому створюється не просто певний запас людського капіталу, що є необхідним для життя в суспільстві, а й формується його основа для подальшого розвитку, накопичення та реалізації. Від рівня людського капіталу, накопиченого на цих рівнях, у подальшому залежатиме інтенсивність його зростання.

Здобуття професійно-технічної та вищої освіти сприяє підготовці висококваліфікованих працівників та спеціалістів, підвищенню продуктивності праці, наповненню праці змістом тощо. Здебільшого працівники з високим рівнем підготовки здатні до інтелектуальної праці, яка потребує нестандартного підходу до вирішення поставлених завдань.

Щодо осіб із вищою освітою, то вони є не простими виконавцями, а новаторами, генераторами ідей. Праця саме цих осіб впливає на темпи соціально-економічного розвитку підприємства і держави в цілому. Продовження середньої тривалості навчання лише на один рік, за даними Світового банку, збільшує валовий суспільний продукт на 9%, а кожний додатковий рік навчання забезпечує зростання валового національного продукту на 4%. У разі недостатності фінансування навчальних програм, недосконалості системи мотивації працівників, а також виникнення інших специфічних умов найбільш доцільним є самонавчання персоналу, що передбачає оволодіння знаннями, вміннями, навичками самостійно.

Для підвищення ефективності цього процесу рекомендується залучення до цього більш досвідчених і компетентних колег із метою наставництва. Такий метод навчання вимагає від особистості високої організації та мобілізації своїх здібностей, а також витрат коштів на придбання навчальної літератури, періодичних видань, користування сучасними засобами навчання (наприклад за допомогою ресурсів Інтернету, мультимедійних проекторів тощо).

Важливе значення у формуванні та використанні людського капіталу в ринкових умовах має мотиваційна складова. Відповідно до цього на кожному підприємстві розробляється власна система стимулювання залежно від його спеціалізації, рівня індивідуальної відповідальності, складності виконуваних робіт. Розробка мотиваційного механізму на підприємстві, як правило, має супроводжуватися виробленням концепції диференційованого розміру мінімальної заробітної плати як базової за всіма ієрархічними рівнями управління. Це передбачає створення чіткої системи стимулювання залежно від виконання певного обсягу функціональних обов’язків, що забезпечують отримання загального результату.

На вітчизняних підприємствах матеріальному стимулюванню відводиться основна роль. У зв’язку із цим важливим елементом процесу трудової мотивації є такі цінності, як цільові настанови особистості, її уявлення про основні засоби досягнення поставлених цілей. З урахуванням важливості та пріоритетності матеріальних стимулів у майбутньому будуть ще більше, ніж нині, враховуватися такі фактори, як умови праці, тривалість, режим робочого дня, соціальні гарантії, психологічний клімат, організаційна культура тощо.

Рівень здоров’я є індикатором успішності соціально-економічного розвитку. Важливість цієї складової має велике значення з кількох причин: по-перше, стан здоров’я визначає ефективність використання людського капіталу, можливість його подальшого розвитку та отримання доходів у майбутньому; по-друге, здоров’я людей як носіїв генетичної інформації визначає рівень здоров’я майбутніх поколінь; по-третє, стан здоров’я тісно пов’язаний з екологічною ситуацією в країні (з погіршенням екологічної ситуації в державі знижується рівень здоров’я людини та нації в цілому і навпаки); по-четверте, рівень здоров’я людини безпосередньо впливає на можливість здобути професійну освіту, займатися певною діяльністю, а також можливість міграції, мотивації тощо.

Адаптаційна складова (активність, творчий потенціал, мобільність) забезпечує безпосередні контакти і відносини із зовнішнім середовищем, сприйняття і перетворення останньої. Адаптація є двостороннім процесом, який полягає в тому, що працездатний індивід не тільки пристосовується до певного середовища, але пристосовує його до себе. З огляду на те, що зовнішнє середовище в нових умовах господарювання непередбачуване та мало контрольоване, значення адаптаційної складової особливо велике.

Соціально-психологічні характеристики людського капіталу визначають його здатність до виконання певної роботи й завдань у межах професійної компетентності. Психологія особистості характеризується особливостями сприйняття інформації, способом мислення, типом темпераменту та ін. Соціально-психологічна складова включає певні потреби (потреба в належності до певної групи людей, у праці), що формується під впливом матеріально-технічних факторів, рівня освіти, кваліфікації і характеру професії. Потреба в праці охоплює низку моментів, до яких належать, наприклад, вимоги до параметрів самих працівників, робочих місць, їх територіального розміщення, оплати й організації праці та ін. Тому нині працівник потребує не тільки підвищення рівня заробітної плати, а й поліпшення умов праці, не тільки поліпшення житлових умов, а й надання дітям місця в дошкільних установах тощо.

**Способи оцінювання людського капіталу**

Людський капітал українського суспільства, як свідчить аналіз, формується під впливом певних місцевих особливостей, традицій. Щодо останніх, то їм, незважаючи на регіональні особливості, властиві спільні риси: соборність, єдність, що є одним із найважливіших чинників збагачення рівня культури нації. Саме культурний рівень людства, національні традиції, особливості менталітету створюють основу людського капіталу.

Аналіз структури людського капіталу дає підстави стверджувати, що тільки в разі усвідомлення продуктивної сили інвестицій у людський капітал може йтися про соціальну відповідальність бізнесу і поєднання економічного успіху з соціальними гарантіями та стабільністю.

Тривалий час людський капітал вважався таким, що не підлягає якісному оцінюванню. Більшість дослідників представляла людський капітал в описовому вигляді, визначаючи систему його показників, без зведення до інтегрального чи будь-якого іншого виміру. Їхні дослідження стосувалися в основному проблем обґрунтування впливу освіти, здоров’я, мотивації на рівень оплати, якість і результативність праці. Однак, незважаючи на отримання певних методологічних результатів у цих дослідженнях, залишається невирішеним питання про вимірювання рівня людського капіталу взагалі та корпоративного підприємства зокрема.

Що стосується емпіричних досліджень у галузі оцінки людського капіталу, то в сучасній науковій літературі немає єдиної думки щодо цього. Однак є досить продуктивні методики оцінки робочої сили. Так, Швейцарський інститут Бері щороку проводить порівняльну оцінку якості робочої сили 49 країн світу. Інтегральний показник якості робочої сили за методикою цього інституту становить середньозважену величину, що включає чотири складові: 1) трудове законодавство і тарифні угоди; 2) співвідношення між рівнем заробітної плати і продуктивністю праці; 3) трудова дисципліна і ставлення до праці; 4) рівень кваліфікації працівників.

На основі експертних оцінок країни одержують бали, що характеризують ступінь сприяння для розміщення виробництва: 66-100 балів - країни зі сприятливими умовами для розміщення виробництва; 51-65 балів - країни, прийнятні для розміщення виробництва; 36-50 балів - країни, не дуже сприятливі для виробництва; менше від 35 балів - країни, що непридатні для розміщення виробництва. За результатами останнього оцінювання список країн очолив Сінгапур, одержавши 82 бали. Японія отримала 74 бали, США - 69, Німеччина - 64, Китай - 41, Росія - 36 балів. В Україні такі дослідження не проводилися. Однак з огляду на схожість принципів управління на російських підприємствах можна стверджувати, що наша країна отримала б такі бали, які не зовсім відповідають ефективному розміщенню виробництва.

Поряд із цим у світі широко застосовується й методика визначення індексу людського розвитку, за допомогою якої оцінюються такі характеристики, як: довголіття, рівень освіченості (знань людей) та рівень добробуту життя. Концепції і принципи розрахунку індексу розвитку людського потенціалу були схвалені країнами-членами ООН. Згідно з механізмом визначення цей показник акумулює такі дані: очікувана тривалість життя на конкретну дату - від 25 до 85 років; освіченість дорослих (рівень знань) - від 0 до 100% як комбінація показників писемності дорослих (дві третини ваги) та середньої кількості років навчання (одна третина ваги); рівень добробуту, що визначається через реальний внутрішній валовий продукт у розрахунку на душу населення - від 100 до 40 тис. дол. США згідно з перерахунком купівельної спроможності національної валюти. Таким чином, індекс людського розвитку розраховується на основі трьох оцінок, кожна з яких має значення від 0 до 1.

Важливо також зазначити, що в Японії щорічно розраховують середні показники балансу 865 найбільших фірм (Nikkei Economic Electronic Data System, або NEEDS). Саме на основі показників цього опосередкованого балансу М.Аокі спробував визначити специфічність людського капіталу на певному підприємстві. Він зробив припущення, що розмір накопиченої вихідної допомоги прямо пропорційний до зусиль, які витрачає підприємство на набуття працівником специфічних навичок, знань і вмінь. Звичайно, таке припущення можна зробити, якщо проаналізувати процедуру управління вихідними допомогами на японських підприємствах. Її суть полягає в тому, що з прийняттям кожного нового працівника на нього відкривається іменний рахунок, сума коштів на якому збільшується у міру збільшення стажу роботи і переміщення працівника по щаблях внутрішньої ієрархії. Вихідна допомога виплачується під час виходу на пенсію або в разі дострокового звільнення (в останньому випадку з великими збитками для працівника), що робить її аналогом індивідуальної пенсії, яка виплачується підприємством.

Таким чином, рівень специфічності людського капіталу працівників підприємства визначається шляхом порівняння показника, розрахованого за даними балансу окремої фірми та за середньостатистичними даними зведеного балансу NEEDS за формулою

де ЛК - індекс людського капіталу; ВД - вихідна допомога; ВК - власний капітал; А - активи; 2,5 - коефіцієнт накопичених вихідних допомог, які повністю звільняються від оподаткування (40% вихідних допомог звільняється від оподаткування).

Якщо такий індекс, визначений для окремого підприємства, перевищує аналогічний індекс, розрахований за даними зведеного балансу, то рівень специфічності людського капіталу підприємства відносно високий і навпаки.

У сучасних наукових дослідженнях, як свідчить аналіз, апробуються різні підходи до визначення розміру людського капіталу. В основу одного з них покладена вартість робочої сили як критерій оцінки людського капіталу. Іншими словами, заробітна плата є критерієм відображення вартості людського капіталу. Наприклад, російські вчені ототожнюють вартість людського капіталу з величиною доходу і зазначають, що в 1985 р. вона становила 4,2 трлн руб. Через 10 років ситуація суттєво змінилася. Розрахунок людського капіталу в 1995 р. (за цінами 1985 р.) становив 26 млрд руб. Це означає, що за 10 років вартість людського капіталу знизилася більш ніж у 160 разів, становлячи тільки 0,6% від рівня 1985 р. Однак такий підхід не повною мірою визначає специфіки людського капіталу, особливо окремих підприємств, а лише дає змогу встановити передумови його формування й розвитку.

Розмаїття поглядів на оцінювання людського капіталу дає підстави зробити такі висновки: зарубіжні вчені й дослідники не дійшли єдиної думки щодо вимірювання рівня людського капіталу; більшість науковців пропонує ототожнювати рівень людського капіталу з професіоналізмом й освіченістю індивіда; здоров’я, мотивація, мобільність людини справляють величезний вплив на рівень людського капіталу; рівень оплати праці окремої людини залежить від накопиченого людського капіталу, тобто чим вищий його рівень, тим вища оплата. Також вона може не мати прямого кореляційного зв’язку між професіоналізмом і зарплатою, адже інтелектуально розвинена людина вже сама по собі є носієм людського капіталу; останній можна розглядати на всіх рівнях управління: державному, регіональному, організаційному, індивідуальному тощо.

Отже, тільки комплексний підхід до оцінки, який враховує кількісні і якісні характеристики складових людського капіталу, може надати достовірну інформацію щодо його рівня. Разом з тим дані про величину людського капіталу значно полегшують діяльність керівництва організацій щодо прийняття рішень про пріоритети розвитку персоналу: професійне навчання, кар’єрне зростання, оцінювання результатів діяльності, вдосконалення соціальної структури, стимулювання до високопродуктивної діяльності тощо.