

Ю.В. Пашенко, канд. екон. наук, доцент,

e-mail: Paschenko_chery@btu.kharkov.ua

<https://orcid.org/0000-0002-4788-0581>

Державний біотехнологічний університет

ОСНОВНІ ПІДХОДИ ДО ОЦІНКИ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

У сучасних умовах, коли конкуренція стає все жорсткішою, успіх підприємств безпосередньо пов'язаний з ефективним використанням людського капіталу. Оскільки саме він є рушійною силою економічного розвитку, оцінка його формування та використання, зокрема в аграрному секторі, набуває особливої актуальності для науковців та практиків. Тому предметом дослідження є система методів і інструментів, які використовуються для вимірювання та оцінки людського капіталу в сільському господарстві. Метою дослідження є визначення основних підходів до оцінки людського капіталу, у тому числі з урахуванням специфіки функціонування сільськогосподарських підприємств.

При написанні статті був використаний наступний методичний інструментарій: історичний аналіз - при вивченні еволюції поняття "людський капітал" та змін у підходах до його оцінки; порівняльний аналіз – дозволив порівняти різні теоретичні концепції та методологічних підходи до оцінки людського капіталу; поєднання кількісних та якісних методів для отримання більш повного уявлення про досліджувану проблему та ін.

В роботі розглянуто поняття людського капіталу як одного з визначальних чинників соціально-економічного розвитку суспільства. Крім того розглянуто та класифіковано різні підходи до оцінки людського капіталу залежно від рівня його формування. Проведено аналіз наукових праць, присвячених методології оцінки людського капіталу. Систематизовано різні підходи до оцінки: дохідний, витратний, ресурсний, інтегральний, індексний, порівняльний, соціально-психологічний та ін. Така класифікація дозволяє дослідникам та практикам обирати найбільш відповідний метод оцінки з урахуванням специфіки конкретного

підприємства. Особлива увага приділяється труднощам, пов'язаним з оцінкою людського капіталу в сільськогосподарських підприємствах, що в першу чергу пов'язано із особливостями функціонування сільського господарства, як галузі національної економіки. Результати дослідження можуть бути корисні для розробки ефективних стратегій управління людським капіталом в сільському господарстві.

Ключові слова: людський капітал, оцінка людського капіталу, ефективність, сільськогосподарське підприємство, складові людського капіталу.

Постановка проблеми. Оцінка людського капіталу є надзвичайно важливою у сучасних умовах, оскільки людський капітал стає одним із ключових факторів економічного та соціального розвитку. Він впливає на рівень добробуту, зменшення нерівності та підвищення якості життя. Оцінка цього капіталу дозволяє визначити ефективність соціальної політики та вдосконалювати її.

В умовах глобалізації джерелом конкурентоспроможності стають знання, навички та компетенції працівників. Інвестиції в людський капітал - через освіту, професійний розвиток та охорону здоров'я - безпосередньо впливають на продуктивність і ефективність діяльності підприємства та суспільства в цілому.

Таким чином, оцінка людського капіталу є не лише інструментом аналізу, а й стратегічним напрямком для прийняття ефективних рішень на рівні підприємств, держав і суспільства загалом.

Тема оцінки людського капіталу є міждисциплінарною, оскільки охоплює економічні, соціологічні, демографічні та управлінські аспекти. Це забезпечує широке поле для подальших досліджень і розробки нових методик оцінки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теорія людського капіталу, започаткована в другій половині ХХ століття американськими економістами Т. Шульцем та Г. Беккером, які згодом стали Нобелівськими лауреатами, стала знаковим досягненням економічної науки. Їхні ідеї про інвестиції в освіту та професійний розвиток як форму капіталу знайшли подальший розвиток у працях таких видатних західних науковців, як Д. Белл, М. Блауг, Е. Денісон, Ф. Махлуп, Д. Мінсер, Т. Стюарт та ін.

На сьогоднішній день досить велика кількість українських учених досліджують питання формування та оцінки людського капіталу, це, зокрема, О. Бородіна [2], Я. Белінська, О. Шараєва [15], В. Гойчук, Н. Любомудрова [5], Д. Горовий [7], С. Жуков, В. Зеліч, С. Сойма [16], К. Леміш, М. Ночка [9], Т. Черемісіна [4] та ін.

Однак, незважаючи на значну кількість наукових робіт, які присвячені особливостям формування, розвитку та оцінки людського капіталу ці питання залишаються невирішеними та потребують подальших досліджень, крім того приділяється недостатньо уваги особливостям здійснення даних процесів у сільськогосподарських підприємствах.

Формулювання цілей статті. Метою статті є визначення основних підходів до оцінки людського капіталу, у тому числі з урахуванням специфіки функціонування сільськогосподарських підприємств.

Виклад основного матеріалу. Термін людський капітал є комплексною категорією і до сьогодні не має чіткого сформульованого визначення.

Поняття «людський капітал» було сформульоване економістами чикагської школи. Засновником цього терміну вважається Г.С. Беккер, який у своїй праці «Людський капітал» (1964 р.) визначив його як сукупність знань, здоров'я, навичок і досвіду, що використовуються людиною для отримання доходу [1]. В процесі зростання популярності та еволюції підходів до дослідження категорії, виникали відмінності у підходах та тлумачення її суті. Так, поняття людського капіталу, як «здатність людей до участі в процесі виробництва, сукупність втілених у них потенційних можливостей, приносити дохід» визначено у працях О. Бородіної [2]. На нашу думку, дане визначення є поверхневим і дає розуміння того, який дохід і хто отримує. Неповним є і визначення Н. Ушенко, яка людський капітал вбачала в освіті і посадовій кваліфікації персоналу, здібностях і навичках працюючих на підприємстві людей, лояльному відношенні до підприємства і володінню конфіденційною інформацією [3]. К. Леміш та інша група авторів вважає, що людський капітал це – комплекс знань, навичок та умінь людини, використовуваних нею для задоволення особистих потреб та суспільних у цілому [4]. Отже, автор звертає увагу на особисті мотиви використання людиною свої знань, умінь та навичок.

Як сукупність знань, умінь, навичок, інтелекту, стану здоров'я, психологічних особливостей, які використовуються людиною для задоволення своїх та суспільних потреб та формують потенціал підприємства, відповідно і держави, людський капітал визначають В. Гойчук та Н. Любомудрова [5].

На думку експертів Світового банку, саме людський капітал який включає знання, навички, здоров'я, які людина акумулює протягом життя, був ключовим чинником сталого економічного розвитку та зниження рівня бідності в багатьох країнах у 20-му столітті [6].

Людський капітал формується через працю, оскільки для здобуття необхідної кваліфікації потрібні нові знання та практичний досвід, які можна розглядати як інвестиції в цей капітал. Залежно від типів таких інвестицій економісти виділяють різні складові людського капіталу, серед яких можна зазначити такі:

1. Капітал освіти - формується на двох рівнях - загальноосвітньому та професійному.

2. Капітал здоров'я - охоплює природний (генетичний) рівень здоров'я та здобутий протягом життя, який залежить від цінностей здорового способу життя та потребує витрат часу й фінансових ресурсів.

3. Капітал культури - проявляється на двох рівнях — споживчому та високодуховному. Його формування вимагає додаткових інвестицій і духовно-філософського виховання.

4. Соціально-психологічний капітал - характеризує як психологічний стан суспільства в цілому (здатність протистояти стресам і кризам), так і індивідуума, включаючи його ментальні та духовні цінності [7].

Варто звернути увагу, що досить розповсюдженим в сучасних умовах, є підхід який передбачає виділення лише трьох складових людського капіталу, а саме капітал освіти, здоров'я і культури. У такому випадку характеристики психологічного капіталу включають у здоров'я, а ментальні та духовні цінності - до капіталу культури [8].

Сучасні трансформації та виклики глобальної економіки стимулюють інтенсивний розвиток та вимагають постійного вдосконалення технологічних процесів. У цьому контексті людський капітал стає ключовим ресурсом соціально-економічного прогресу, що зумовлює потребу в його оцінці.

Ідея необхідності вимірювання людського капіталу бере свій початок ще з праць Вільяма Петті. Він вважав, що людство має таку ж цінність, як і земля, оскільки є настільки ж довговічним за своєю природою. Петті пропонував оцінювати людський капітал шляхом «капіталізації заробітку як довічної ренти з використанням ринкової ставки відсотка», а розмір заробітку визначав через «виведення особистого доходу з національного доходу» [9].

Спочатку оцінка людського капіталу зводилася до сукупності інвестицій, спрямованих на підвищення його продуктивності, таких як освіта та професійна підготовка. Проте сучасні розрахунки, що здійснюються Світовим банком і ООН, охоплюють також усі споживчі витрати, включаючи витрати на харчування, одяг, житло, освіту, охорону здоров'я та культуру. Сьогодні людський капітал розглядається як

складова національного та глобального багатства. У Програмі розвитку ООН зазначається, що головним багатством країни є її люди, а основна мета розвитку людського капіталу полягає у створенні умов для довгого, здорового й творчого життя [10].

Сучасні наукові дослідження пропонують різноманітні методи та інструменти для оцінки людського капіталу, використовуючи як кількісні, так і якісні показники. В подальших дослідженнях ми розглянемо основні, найбільш поширені підходи до оцінки людського капіталу, з урахуванням його основних складових.

Особливістю оцінки людського капіталу є те, що він 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» [9].

Опрацювання літературних джерел дозволяє виділити основні підходи до оцінки людського капіталу:

1. Прямі підходи – дозволяють визначити показник запасу людського капіталу на основі інформації про його різні складові;

2. Підхід, заснований на витратах (витратний 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

3. Підхід, що базується на доходах протягом усього життя (дохідний підхід) *The lifetime income-based approach* – дозволяє визначити людський капітал шляхом додавання дисконтованих значень усіх майбутніх потоків доходу, які всі особи очікують заробляти протягом усього життя

4. Інтегрований підхід *Integrated Approach* - який передбачає поєднання доходного та витратного підходу

5. Освітній підхід *The indicators-based approach, education-based approach* – передбачає оцінювання людського капіталу на основі результативності освітньої діяльності (рівень охоплення шкільною освітою, грамотність дорослого населення і середня тривалість навчання);

6. Непрямі підходи *Indirect approaches* – дозволяють оцінити людський капітал залишковим способом

7. Індекс людського капіталу *Human Capital Index* Рівень освіти в країні, професійної підготовки, працевлаштування і зайнятості, тривалості життя [9, 11,12].

На думку А. Дем'яненко та О. Семенова, складність оцінки людського капіталу полягає у достатньо великій кількості думок серед науковців і фахівців щодо уявлення про можливість його вимірювання на

різних рівнях. Вони є прихильниками думки, про те, що людський капітал слід розглядати з точки зору 5 рівнів. Так, людський капітал можна виміряти на особистісному рівні – на рівні окремого індивіда, мікрорівні – рівні всієї компанії; оцінити на мезорівні – людський капітал великих корпорацій та регіонів; макрорівні – рівні національної економіки та мегарівні – на світовому рівні [13]. Хоча існують і інші підходи, а саме Т. А. Лех, досліджуючи теоретичні аспекти формування і нагромадження людського капіталу виділяє 4 його рівні [14]. Крім того, існує група вчених які вважають, що так як глобалізація впливає на діяльність кожної з країн і вимагає певних дій для підтримання конкурентних позицій, то і оцінка людського капіталу може здійснюватися на трьох різних рівнях, а саме мікро-, макро – та мезорівень [15,16].

Для оцінки людського капіталу на міжнародному або мезо- рівні застосовуються економічні рейтинги, що беруть за основи аналізу певні параметри, що за думкою міжнародних авторитетних організацій є ключовими: Індекс людського капіталу (Human Capital Index); Індекс розвитку людського потенціалу (Human Development Index) [15, 13].

В українській практиці при вимірювання людського капіталу на рівні держави широко використовується підхід рейтингування, але вже окремих регіонів країни із доповненими системами показників та пристосованими до регіонального рівня. До таких слід відносити Національну методичку вимірювання регіонального людського розвитку, затверджену Постановою спільного засідання Президії Національної академії наук України та Державного комітету статистики України [17]; підхід до оцінки людського розвитку на регіональному рівні запропонований фахівцями Національним інститутом стратегічних досліджень та інші [13].

Оцінка людського капіталу здійснюється за допомогою різних підходів, які враховують специфіку його формування, розвитку та використання. Аналізуючи сукупність підходів до оцінки людського капіталу, вченими виділяється їх універсальність застосування для розрахунку показників мікро- та мезо- рівнів. Результати дослідження згруповано на рис. 1.

Кожен із підходів має свої переваги й обмеження, тому для об'єктивної оцінки людського капіталу доцільно застосовувати комплексний підхід, який враховує різноманітні аспекти його формування, розвитку та використання.

Для розробки системи показників комплексної оцінки людського капіталу підприємства необхідно визначити її основну мету, яка спрямована на ефективне формування людського капіталу шляхом прийняття обґрунтованих управлінських рішень. Ефективність

функціонування такої системи має оцінюватися за конкретними результатами, що відображають досягнення визначених цілей, які є частиною стратегії та місії підприємства. Кожен працівник підприємства повинен сприяти досягненню цих цілей, тому важливо створити сприятливі умови для його роботи, забезпечуючи максимально можливу реалізацію людського капіталу в трудовому процесі [18].

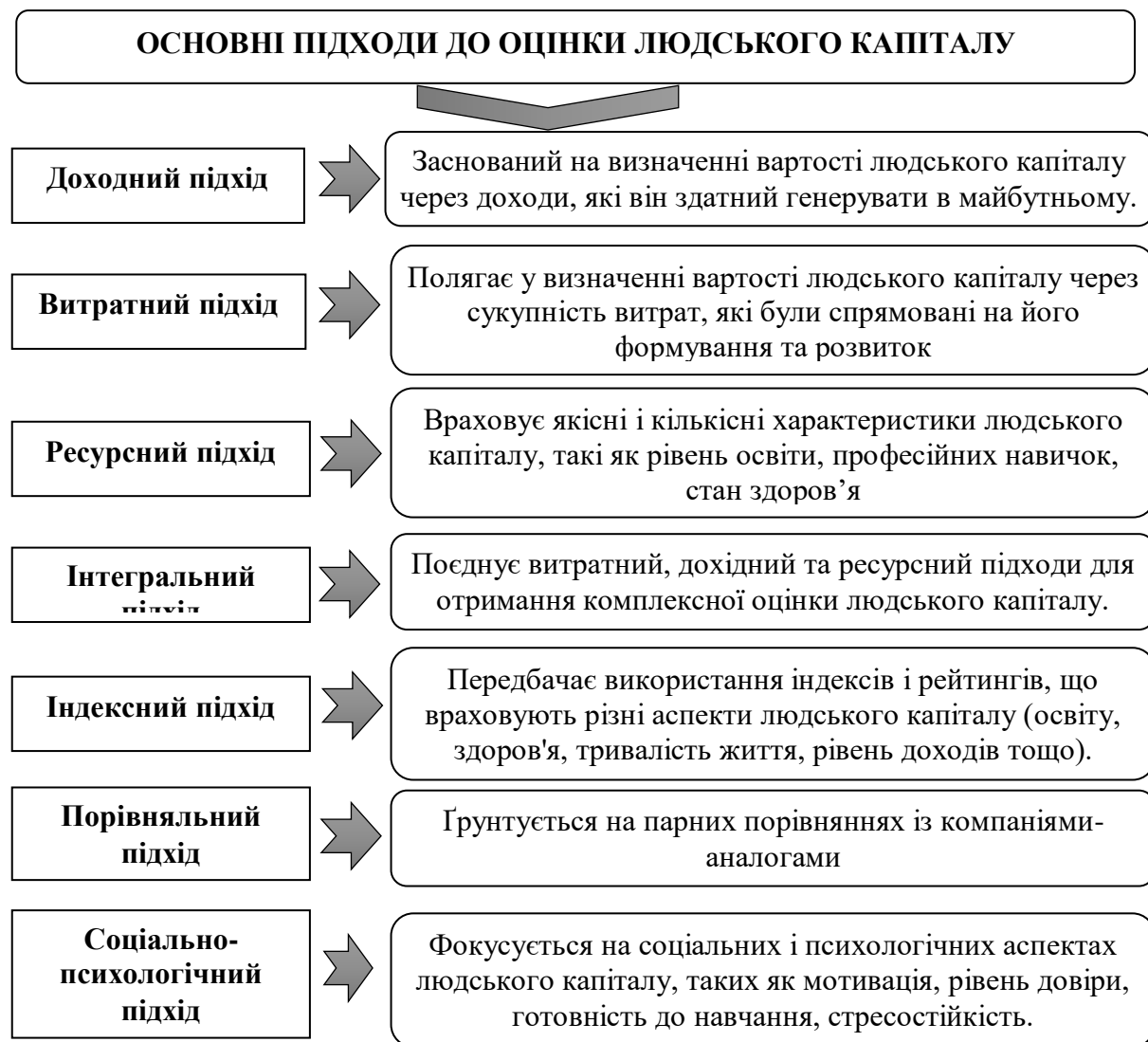


Рис. 1 Основні підходи до оцінки людського капіталу на мікро- та мезо- рівнях

Джерело: побудовано автором на основі даних [8, 9,13 ,15].

Оцінка людського капіталу у сільськогосподарських підприємствах має свої особливості, пов'язані зі специфікою галузі, умовами праці, сезонністю виробництва та впливом природних чинників. Ось основні аспекти, що визначають ці особливості:

1. Сезонний характер праці у наслідок чого галузь характеризується нерівномірністю використання трудових що впливає на формування

людського капіталу. Це вимагає оцінки здатності працівників адаптуватися до змін у навантаженні, ефективності використання праці у пік сезону та міжсезонний період.

2. Вплив природних умов, а результаті чого оцінка людського капіталу у цій сфері залежить від здатності працівників працювати в умовах, які можуть бути фізично важкими та змінюваними через кліматичні фактори.

3. Соціальна відповідальність сільськогосподарських підприємств, адже вони часто є важливими соціальними інститутами в сільській місцевості, тому оцінка повинна враховувати роль підприємства у розвитку громади та сукупність соціальних аспектів (умови праці, забезпечення житлом, медичне страхування).

4. Складність вимірювання продуктивності, адже у сільському господарстві продуктивність праці залежить не тільки від працівників, але й від природних і технологічних факторів, що ускладнює оцінку їхнього внеску.

Оцінка людського капіталу в сільськогосподарських підприємствах повинна враховувати як економічні показники (продуктивність, ефективність інвестицій), так і соціальні аспекти (умови праці, здоров'я, доступ до освіти). Комплексний підхід дозволяє отримати об'єктивну картину та визначити напрями для розвитку.

Висновки. Отже, оцінка людського капіталу в сільськогосподарських підприємствах є багатогранним завданням, яке вимагає комплексного підходу. Аналіз існуючих методів дозволяє зробити висновок про відсутність універсального інструменту оцінки. Вибір того чи іншого методу залежить від цілей дослідження, специфіки підприємства та доступності даних. Для сільськогосподарських підприємств важливо враховувати сезонність виробництва, вплив природних факторів та соціальну специфіку галузі. Комплексна оцінка людського капіталу дозволить не лише визначити його поточний стан, але й розробити ефективні стратегії розвитку персоналу та підвищення продуктивності праці.

Подальші дослідження мають бути зосереджені на вдосконаленні методів оцінки з урахуванням соціальних, економічних та екологічних викликів, що дозволить створювати більш точні та релевантні моделі управління людським капіталом у різних сферах економіки.

Список використаних джерел.

1. Ажажа М.А. Зарубіжний і вітчизняний досвід використання інвестицій в людський капітал. *Теорія та практика державного*

управління: Зб. наук. пр. Вип. 3 (15). Х.: Вид-во ХарПІ НАДУ “Магістр”, 2006. С. 263-270.

2. Бородіна О. Людський капітал як основне джерело економічного зростання. *Економіка України*. 2003. № 7. С. 48-53.

3. Ушенко Н.В. Людський капітал: регуляторні механізми відтворення. Донецьк: ТОВ «Юго-Восток, Лтд», 2008. 288с.

4. Леміш К.М., Черемісіна Т.В., Буланкіна О.Ю. Удосконалення управління людським капіталом організації. *Приазовський економічний вісник*. 2019. № 1. DOI: <https://doi.org/10.32840/2522-4263/2019-6-29>.

5. Гойчук В.І., Любомудрова Н. П. Чинники формування людського капіталу підприємств в умовах нестабільності. *Економіка і суспільство*. 2024. Випуск №62. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-62-127>.

6. World Bank. The Human Capital Project. World Bank, Washington, DC. World Bank. 2018. URL: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/30498>.

7. Горовий Д.А. Формування та оцінка людського капіталу сучасного підприємства. *Проблеми і перспективи розвитку підприємництва*. 2014. № 2(1). С. 186-192. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/pirpr_2014_2\(1\)__40](http://nbuv.gov.ua/UJRN/pirpr_2014_2(1)__40).

8. Гинда С.М., Гинда О.М. Людський капітал: сутність, особливості аналізування та оцінювання. *Економіка і суспільство*. 2017. Випуск №12. URL: https://economyandsociety.in.ua/journals/12_ukr/12.pdf.

9. Ночка М. Підходи до оцінки людського капіталу. *Bulletin of Sumy National Agrarian University*. 2022. вип. 1 (87). С. 51-57. DOI: <https://doi.org/10.32845/bsnau.2021.1.8>.

10. Звіт про розвиток людини 2023-24. URL: <https://hdr.undp.org/data-center/country-insights#/ranks>.

11. Le, T.V.T., Gibson, J., and Oxley, L. (2003). Cost- and income-based measures of human capital. *Journal of Economic Surveys*. No 17(3). P. 271–307. URL: https://www.academia.edu/7608905/Cost_and_Income-based_Measures_of_Human_Capital.

12. UNESCO. 2016. Guide on Measuring Human Capital. New York: United Nations. URL: https://www.unesco.org/fileadmin/DAM/stats/documents/ece/ces/bur/2016/February/15-Add1-Human_Capital_Guide_after.pdf.

13. Дем'яненко А., Семенов О. Теоретико-методичні аспекти оцінювання людського капіталу. *Актуальні проблеми економіки*. 2024. № 7 (277). DOI: <https://doi.org/10.32752/1993-6788-2024-1-277-215-222>.

14. Лех Т. А. Концепція формування та відтворення людського капіталу. *Ефективна економіка*. 2012. № 2. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2012_2_7.

15. Белінська Я., Шараєва О. Особливості оцінки людського капіталу. Нарощування фінансово-економічного потенціалу суб'єктів економічних відносин як основа поступального розвитку територіально-господарських систем: моногр. Т.: ФОП Паляниця В.А., 2021. С. 168–174. URL: <http://elartu.tntu.edu.ua/handle/lib/35265>.

16. Жуков С.А., Зеліч В.В., Сойма С.Ю. Людський капітал в економічній системі сучасного суспільства: механізм формування, інвестиції та перспективи розвитку в Україні. *Вісник економічної науки України*. 2019. № 2(37). 105-109. DOI: [https://doi.org/10.37405/1729-7206.2019.2\(37\).105-109](https://doi.org/10.37405/1729-7206.2019.2(37).105-109).

17. Методика вимірювання регіонального людського розвитку. Київ, 2012. URL: https://idss.org.ua/ukr_index/Methodika_ua.pdf.

18. Цимбал Н. В. Комплексна оцінка людського капіталу як засобу економічної безпеки підприємства. *Вісник Черкаського університету*. Серія: Економічні науки. 2017. Вип. 4(1). URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/VchuE_2017_4\(1\)](http://nbuv.gov.ua/UJRN/VchuE_2017_4(1)).

References.

1. Azhazha M.A. Zarubizhnyi i vitchyzniani dosvid vykorystannia investytsii v liudskiy kapital. *Teoriia ta praktyka derzhavnoho upravlinnia: Zb. nauk. pr. Vyp. 3 (15)*. Kh.: Vyd-vo KharRI NADU “Mahistr”, 2006. S. 263-270.

2. Borodina O. Liudskiy kapital yak osnovne dzherele ekonomichnoho zrostantia. *Ekonomika Ukrainy*. 2003. № 7. S. 48-53.

3. Ushenko N.V. Liudskiy kapital: rehuliatorni mekhanizmy vidtvorennia. Donetsk: TOV «Iuho-Vostok, Ltd», 2008. 288s.

4. Lemish K.M., Cheremisina T.V., Bulankina O.Yu. Udoskonalennia upravlinnia liudskym kapitalom orhanizatsii. *Pryazovskiy ekonomichnyi visnyk*. 2019. № 1. DOI: <https://doi.org/10.32840/2522-4263/2019-6-29>

5. Hoichuk V.I., Liubomudrova N. P. Chynnyky formuvannia liudskoho kapitalu pidpriemstv v umovakh nestabilnosti. *Ekonomika i suspilstvo*. 2024. Vypusk №62. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-62-127>

6. World Bank. The Human Capital Project. World Bank, Washington, DC. World Bank. 2018. URL: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/30498>

7. Horovy D.A. Formuvannia ta otsinka liudskoho kapitalu suchasnoho pidpriemstva. *Problemy i perspektyvy rozvytku pidpriemnytstva*. 2014. № 2(1). S. 186-192. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/piprp_2014_2\(1\)__40](http://nbuv.gov.ua/UJRN/piprp_2014_2(1)__40).

8. Hynda S.M., Hynda O.M. Liudskyi kapital: sutnist, osoblyvosti analizuvannia ta otsiniuvannia. *Ekonomika i suspilstvo*. 2017. Vypusk №12. URL: https://economyandsociety.in.ua/journals/12_ukr/12.pdf
9. Nochka M. Pidkhody do otsinky liudskoho kapitalu. *Bulletin of Sumy National Agrarian University*. 2022. vyp. 1 (87). S. 51-57. DOI: <https://doi.org/10.32845/bsnau.2021.1.8>.
10. Zvit pro rozvytok liudyny 2023-24. URL: <https://hdr.undp.org/data-center/country-insights#/ranks>
11. Le, T.V.T., Gibson, J., and Oxley, L. (2003). Cost- and income-based measures of human capital. *Journal of Economic Surveys*. No 17(3). R. 271–307. URL: https://www.academia.edu/7608905/Cost_and_Income-based_Measures_of_Human_Capital
12. 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
13. Dem'ianenko A., Semenov O. Teoretyko-metodychni aspekty otsiniuvannia liudskoho kapitalu. *Aktualni problemy ekonomiky*. 2024. № 7 (277). DOI: <https://doi.org/10.32752/1993-6788-2024-1-277-215-222>
14. Liekh T. A. Kontsepsiia formuvannia ta vidtvorennia liudskoho kapitalu. *Efektyvna ekonomika*. 2012. № 2. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2012_2_7.
15. Belinska Ya., Sharaieva O. Osoblyvosti otsinky liudskoho kapitalu. *Naroshchuvannia finansovo-ekonomichnoho potentsialu sub'iektiv ekonomichnykh vidnosyn yak osnova postupalnoho rozvytku terytorialno-hospodarskykh system: monohr. T. : FOP Palianytsia V.A., 2021. S. 168–174. URL: <http://elartu.tntu.edu.ua/handle/lib/35265>*
16. Zhukov S. A., Zelich V. V., Soima S. Yu. Liudskyi kapital v ekonomichnii systemi suchasnoho suspilstva: mekhanizm formuvannia, investytsii ta perspektyvy rozvytku v Ukraini. *Visnyk ekonomichnoi nauky Ukrainy*. 2019. № 2(37). 105-109. DOI: [https://doi.org/10.37405/1729-7206.2019.2\(37\).105-109](https://doi.org/10.37405/1729-7206.2019.2(37).105-109)
17. *Metodyka vymiriuvannia rehionalnoho liudskoho rozvytku*. Kyiv, 2012. ULR: https://idss.org.ua/ukr_index/Methodika_ua.pdf.
18. Tsymbal N. V. Kompleksna otsinka liudskoho kapitalu yak zasobu ekonomichnoi bezpeky pidpriemstva. *Visnyk Cherkaskoho universytetu. Serii: Ekonomichni nauky*. 2017. Vyp. 4(1). URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/VchuE_2017_4\(1\)](http://nbuv.gov.ua/UJRN/VchuE_2017_4(1)).

Pashchenko Y.V. Basic approaches to assessing human capital of agricultural enterprises. In modern conditions, when competition is becoming

increasingly fierce, the success of enterprises is directly related to the effective use of human capital. Since it is the driving force of economic development, the assessment of its formation and use, in particular in the agricultural sector, is becoming particularly relevant for scientists and practitioners. Therefore, the subject of research is a system of methods and tools used to measure and assess human capital in agriculture.

The purpose of the article is to determine the basic approaches to assessing human capital, including taking into account the specifics of the functioning of agricultural enterprises.

Methodology of the work. When writing the article, the following methodological tools were used: historical analysis - when studying the evolution of the concept of "human capital" and changes in approaches to its assessment over time; comparative analysis - allowed us to compare different theoretical concepts and methodological approaches to assessing human capital; combination of quantitative and qualitative methods to obtain a more complete picture of the problem under study, etc.

Results of the work. The work considers the concept of human capital as one of the determining factors of the socio-economic development of society. In addition, various approaches to assessing human capital are considered and classified depending on the level of its formation. The article provides an in-depth analysis of scientific works devoted to the methodology of assessing human capital at the enterprise level. Various approaches to assessment are systematized: income, cost, resource, integral, index, comparative, socio-psychological, etc. Such a classification allows researchers and practitioners to choose the most appropriate assessment method taking into account the specifics of a particular enterprise. Special attention is paid to the difficulties associated with assessing human capital in agricultural enterprises, which is primarily associated with the peculiarities of the functioning of agriculture as a branch of the national economy.

Scope of application of the results. The results of the study can be useful for developing effective human capital management strategies in agriculture.

Keywords: human capital, human capital assessment, efficiency, agricultural enterprise, components of human capital.

Стаття надійшла до редакції: 20.09.2024р.