

Інвестиції в людський капітал: проблеми облікового відображення

Метою статті є визначення можливих напрямів інвестиційних вкладень в людський капітал працівників підприємства, обґрунтування необхідності та розробка організаційно-методичних і методологічних підходів до їх відображення в системі бухгалтерського обліку суб'єкта господарювання. Розглянуто теоретичні підходи до визначення економічної сутності інвестицій у людський капітал в сучасних умовах економічного розвитку. Проаналізовано сучасний стан облікового відображення інвестицій у людський капітал працівників підприємства відповідно до національної бухгалтерської методології. Обґрунтовано доцільність відображення в обліковій системі підприємства витрат, що виникають в процесі формування, використання та відтворення людського капіталу працівників, на основі інтеграції витратного та інвестиційного підходів. З метою реалізації зазначеного методичного підходу запропоновано ввести класифікаційну ознаку для поділу фінансових вкладень у працівників підприємства - «вплив на економічний результат», за якою усі понесені підприємством витрати на працівників необхідно поділяти на інвестиційні витрати, що пов'язані зі збільшенням первісно очікуваних економічних вигід від використання персоналу, та поточні витрати, що не призводять до збільшення первісно очікуваних економічних вигід від використання персоналу. Для зміни засад існуючої облікової практики підприємства в частині бухгалтерського відображення витрат на персонал, що відповідає потребам вартісно-орієнтованого управління, запропоновано капіталізувати витрати на професійний розвиток персоналу з наступним віднесенням їх до складу нематеріальних активів у формі права підприємства на використання людського капіталу.

Ключові слова: людський капітал, інвестиції в людський капітал, людські ресурси, персонал, витрати на персонал, бухгалтерський облік інвестицій.

V.V. POKYNCHEREDA

(Vinnitsa Trade and Economics Institute
of Kyiv National University of Trade and Economics, Vinnitsa, Ukraine)

Investment in Human Capital: Problems of Accounting

One of the priorities of the modern enterprise is the support and continuous improvement of the professional level of its employees, that is, the formation of such skills that allow them to quickly adapt to new technologies and realities of the economy development. The purpose of the article is to substantiate the need and to develop the organizational, methodical and methodological approaches to accounting of the investments in the enterprise's human capital. The possible directions of investment in the enterprise's human capital were determined. Theoretical approaches to the definition of the economic essence of investment in human capital in the current conditions of economic development were considered. The state of accounting for investments in the enterprise's human capital in Ukraine was analyzed. The expediency of accounting for costs arising in the process of formation, use and reproduction of the enterprise's human capital was proved. Such accounting should be based on the integration of cost and investment approaches. With a view to implementing this methodological approach, it was proposed to introduce a new classification criterion for the division of financial investments in enterprise employees – impact on the economic result. According to this classification criterion, all costs incurred by the enterprise for employees should be divided into investment costs associated with an increase of the expected economic benefits from the use of personnel, and current costs that do not lead to an increase of the expected economic benefits from the use of personnel. In order to change the basis of the existing practice of accounting for personnel costs that meets the needs of value-oriented management, it was proposed to capitalize the costs for the professional development of personnel and include them to the intangible assets in the form of an enterprise's right to use human capital.

Keywords: human capital, investment in human capital, human resources, personnel, staff costs, accounting for investment.

* Покиньючерда Віталій Володимирович, доцент кафедри обліку та оподаткування Вінницького торговельно-економічного інституту Київського національного торговельно-економічного університету (м. Вінниця), кандидат економічних наук.

Постановка проблеми. Сьогодні найважливішим чинником успішності фінансово-господарської діяльності підприємств стають працівники, їх професіоналізм та компетентність. Втім, активне залучення у виробничо-господарський процес результатів науково-технічного прогресу прискорює і без того об'єктивний та невідворотний процес застарівання професійних знань. Звідси одним із першочергових завдань, яке постає перед сучасними підприємствами, – підтримка та постійне підвищення професійно-кваліфікаційного рівня своїх працівників, тобто формування у них таких вмій і навичок, які б дозволяли швидко адаптуватися до новітніх технологій та складних реалій світової економіки. Єдино можливим шляхом вирішення цього завдання є здійснення інвестицій в професійну підготовку працівників.

Керівники підприємств, акцентуючи увагу на розкритті трудового потенціалу своїх працівників та розглядаючи їх як ключовий чинник економічного зростання, повинні уміти не тільки раціонально організувати процес інвестування в людський капітал своїх працівників, але й економічно доцільним шляхом відобразити його в системі бухгалтерських рахунків та фінансовій звітності підприємства. Облік інвестицій в людський капітал має забезпечувати користувачів достовірною управлінською інформацією, яка в свою чергу дозволить оцінити ефективність та доцільність фінансових вкладень в професійний розвиток персоналу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню теоретичних аспектів формування, використання та розвитку людського капіталу як цілісної концепції, а також формування теоретико-методологічних засад відображення в обліку людського капіталу присвятили свої праці зарубіжні науковці, серед яких Г. Беккер [1], С. Брю [8], Дж. Грейсон [2], М. Добія [13-14], К. Макконнелл [8], В. Марцинкевич [9], К. Оделл [2], В. Томас [16], Т. Шульц [15] та інші вчені-економісти. Значний внесок в розвиток теорії людського капіталу та методики відображення його в обліковій системі підприємства зробили такі українські науковці, як Ф. Бутинець [13], О. Грішнова [4], Т. Давидюк [5-6], І.В. Жураковська [7], Н. Починок [11], Н. Правдюк [12] та ін.

Результати проведених досліджень мають вагомe значення для розвитку теорії людського капіталу. Проте, накопиченого на сьогодні наукового потенціалу виявилось недостатньо для створення єдиної універсальної методики обліку людського капіталу, яка була б реалізована в міжнародних і вітчизняних стандартах фінансової звітності. Тому в науковому середовищі досі ведуться дискусії щодо виробу найбільш оптимальної моделі обліку інвестицій в людський капітал, яка б якнайповніше враховувала інтереси користувачів бухгалтерської інформації в процесі управління знаннями та кваліфікацією працівників підприємства.

Метою дослідження є визначення можливих напрямів інвестиційних вкладень в людський капітал

підприємства, обґрунтування необхідності та розробка організаційно-методичних і методологічних підходів до їх відображення в системі бухгалтерського обліку суб'єкта господарювання.

Методика дослідження. Для виконання поставленої мети в процесі дослідження використано загальнонаукові та спеціальні методи пізнання. При вивченні методичних підходів до облікового відображення інвестицій в людський капітал знайшли застосування методи теоретичного узагальнення, групування, порівняння, аналізу та синтезу, що дало змогу комплексно та системно підійти до вирішення завдань.

Виклад основного матеріалу дослідження. Одним із важливих досягнень економічної науки другої половини ХХ ст. стала розробка теорії людського капіталу. Саме в цей час відбувся перехід економічно розвинутих країн від індустріальної стадії економічного розвитку до постіндустріальної, характерною ознакою якої є домінуюча роль людського чинника в економічному зростанні: освіта, знання, інтелект людини стають основною продуктивною силою сучасних підприємств. «Цінністю компанії є її люди. Якщо ви спалите всі ваші заводи, але залишите людей і документацію, ми зможемо швидко стати на ноги. Заберіть наших людей, і ми вже ніколи не зможемо підвестися», – вдало підкреслив значення людського фактора в сучасній економіці В. Томас [16, с. 65].

Багато великих компаній усвідомили важливість людських ресурсів для власного процвітання. Дедалі більше зростає їх роль в процесі формування людського капіталу шляхом інвестування в підбір та підготовку працівників. Так, всесвітньо відома компанія «Дюпон» оголосила інвестиції в своїх працівників одним з чотирьох ключових стратегічних напрямів розвитку. Міжнародна компанія «Юнілевер» вважає, що соціально відповідальне ведення бізнесу, турбота про здоров'я та інвестиції в розвиток своїх працівників – найефективніші способи підтримки стійкого розвитку [6, с. 339-341].

На сьогодні підприємства виступають в ролі найефективніших генераторів людського капіталу, здійснюючи професійну підготовку персоналу у відповідності з поточними та перспективними потребами виробництва. Вибір персоналу як основного об'єкта інвестування пояснюється тим, що економічний ефект від вкладень у людські ресурси значно вищий, ніж у засоби праці. За результатами дослідження американських економістів, зростання витрат на персонал на 10 % приводить до збільшення продуктивності праці на 8,5 %, тоді як аналогічні вкладення в машини й обладнання дають приріст лише 3,8 % [3, с. 176].

Першим вченим, який не тільки ввів у науковий вжиток поняття «людський капітал», а й був автором значної кількості наукових доробок у цій сфері, є американський економіст, лауреат Нобелівської премії Т. Шульц. Вчений зазначав, що всі здібності людини є або природними, або набутими. Кожна людина народжується з індивідуальним комплексом

Бухгалтерський облік

генів, що визначає її природні здібності. Набуті людиною цінні якості, що можуть бути посилені відповідними інвестиціями, ми називаємо людським капіталом [15, с. 69].

Дослідник розглядав людський капітал як чинник розвитку національної економіки. Покращення якості суспільства відбувається через розвиток науки, доступ до інформації, набутий професійний та життєвий досвід [13, с. 107]. Т. Шульц одним із перших почав розглядати матеріальні витрати на розвиток людського капіталу як інвестиції. На пленарному засіданні Американської економічної асоціації у 1960 р. вчений вперше використав термін «інвестиції в людину» [9, с. 36].

Вагомий внесок у популяризацію ідей людського капіталу в цілому та, зокрема, розуміння інвестицій в нього здійснив послідовник Т. Шульца – Г. Беккер. Основна теза вченого – інвестиції в освіту

принесуть в майбутньому великий прибуток [14, с. 54]. Економіст до складу інвестицій включав освіту, нагромадження виробничого досвіду, охорону здоров'я, географічну мобільність, пошук інформації. Витрати на формування людського капіталу, як зазначав науковець, являють собою інвестиції, оскільки вони передбачають переміщення ресурсів із теперішнього часу в майбутнє: інвестор жертвує частиною доходу сьогодні заради отримання більш високого доходу завтра [1, с. 649]. Крім того, надзвичайно важливе теоретичне та практичне значення мало введене Г. Беккером розмежування загальних та специфічних інвестицій в людський капітал. Як стверджував дослідник, для підприємства працівник, який володіє специфічним людським капіталом має вищу цінність, ніж працівник із загальним людським капіталом (рис. 1).

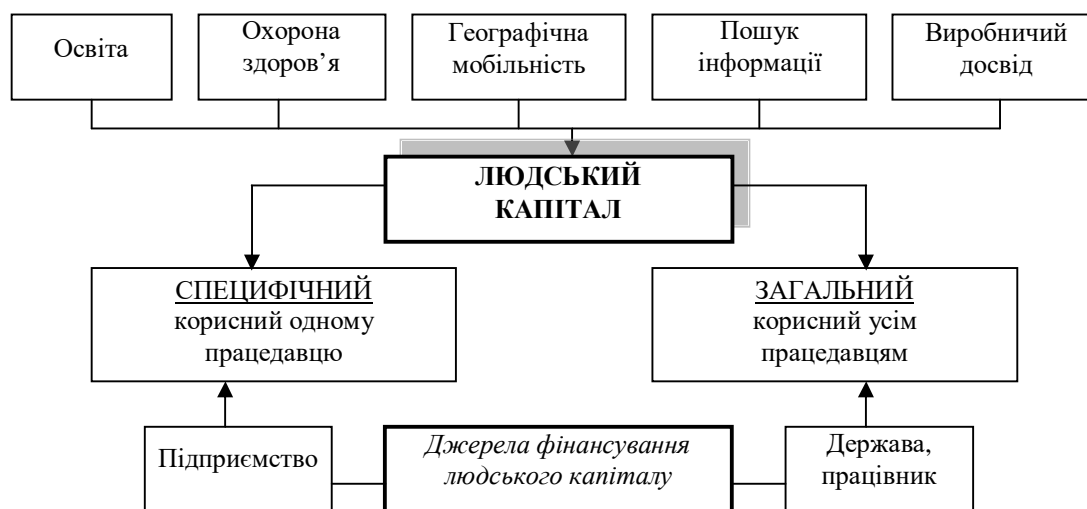


Рис. 1. Зміст та види людського капіталу

Джерело: [1, с. 649-650].

За визначенням інших американських вчених К. Макконнела і С. Брю, інвестиції в людський капітал – це будь-яка дія, що сприяє підвищенню кваліфікації та здібностей і, тим самим, продуктивності праці робітників. Вчені переконують, що витрати, які сприяють зростанню продуктивності, можна розглядати як інвестиції, тому що поточні витрати здійснюються з тим розрахунком, що вони будуть багаторазово компенсовані збільшеним потоком доходів у майбутньому [8, с. 171].

Теоретико-методичні аспекти формування, використання та розвитку людського капіталу знайшли відображення також у працях вітчизняних вчених-економістів. Так, О. Грішнова до інвестицій в людський капітал відносить всі види витрат, які можна оцінити у грошовій або іншій формі, які сприяють зростанню в майбутньому продуктивності та заробітків працівника [4, с. 370]. Інший український дослідник, Т. Давидок стверджує, що для підприємства інвестиції в людський капітал в основному представлені витратами на освіту та збереження здоров'я, частково – на культуру [5]. З цим варто погодитись, адже до інвестицій можна

віднести лише ті внески, від яких підприємство отримає економічний ефект в майбутньому. Інші кошти, витрачені на персонал (оплата праці, соціальне забезпечення тощо) за своїм економічним змістом є поточними витратами, які знаходяться за межами інвестиційного процесу.

На сьогодні проблема облікового відображення витрат на професійний розвиток персоналу як інвестицій у формування людського капіталу працівників залишається практично невирішеною як на рівні міжнародних стандартів фінансової звітності, так і на рівні національної бухгалтерської методології. Попри те, що існує значний інтерес з боку вчених-обліковців до окресленої проблеми, через складність та нетрадиційність людського капіталу як об'єкта обліку розробити універсальну методу обліку досі не вдалося. Американські дослідники Дж. Грейсон та К. Оделл проблему обліку людського капіталу, що полягає в ігноруванні відображення інвестицій у людей як «інвестиції у капітал», відносять до однієї з п'яти проблем, які постали перед сучасною системою бухгалтерського обліку [2, с. 193].

На основі вивчення бухгалтерської літератури відзначимо, що в науковому середовищі сформувався два підходи до обліку фінансових вкладень в людський капітал: витратний та інвестиційний [11; 12]. В основі цих підходів – поділ витрат, понесених підприємством на персонал, відповідно до їх економічного змісту на інвестиційні та поточні витрати. До першої групи необхідно відносити ті витрати, від яких підприємство отримає економічний ефект в майбутньому (витрати на формування та розвиток людського капіталу). Друга група включає в себе витрати неінвестиційного характеру, тобто витрати, спрямовані на підтримку життєдіяльності працівників (оплата праці, соціальне забезпечення тощо).

Втім, діюча методологія обліку через невизнання людського капіталу об'єктом накопичення інвестицій в них унеможливило практичну реалізацію інвестиційної моделі обліку. У зв'язку з цим, на вітчизняних підприємствах облік інвестицій в людський капітал зводиться до статистичного фіксування коштів, витрачених на підбір, професійну підготовку, навчання працівників тощо. Тобто інвестиції у формування, використання та відтворення людського капіталу розцінюються виключно як поточні витрати та підлягають списанню для визначення фінансового результату звітного року. У зв'язку з цим облікова система значно обмежена в можливості генерування актуальної інформації про стан людського капіталу працівників, який в епоху економіки знань відіграє вирішальну роль у торуванні шляху до

підприємницького успіху.

Система вітчизняного бухгалтерського обліку, що передбачає витратний підхід до обліку інвестицій в людський капітал, ґрунтується на П(С)БО 26 «Виплати працівникам» [10]. Відповідно до облікового стандарту витрати на персонал включають поточні виплати працівникам, виплати при звільненні, виплати по закінченні трудової діяльності, виплати інструментами власного капіталу та інші довгострокові виплати працівникам. Фактично вкладення в людський капітал обмежуються витратами на оплату праці та соціальними заходами. Ці витрати здійснюються підприємством в процесі використання ресурсів праці, вони є персоналізованими та знаходять своє відображення на розрахункових та витратних рахунках фінансового обліку.

В науковій літературі найбільш поширеними при класифікації витрат на персонал підприємства є такі ознаки: цільове призначення, джерела фінансування, місце виникнення, стадії процесу відтворення персоналу, носій витрат, обов'язковість понесення витрат тощо. Однак, на нашу думку, такі підходи до групування витрат не відповідають потребам бухгалтерського обліку. У зв'язку з цим вбачаємо доцільним ввести нову класифікаційну ознаку, а саме «вплив на економічний результат». За такого підходу всі понесені підприємством витрати на персонал можна розподілити на витрати, що пов'язані зі збільшенням первісно очікуваних економічних вигід, та такі, що не призводять до збільшення первісно очікуваних економічних вигід.

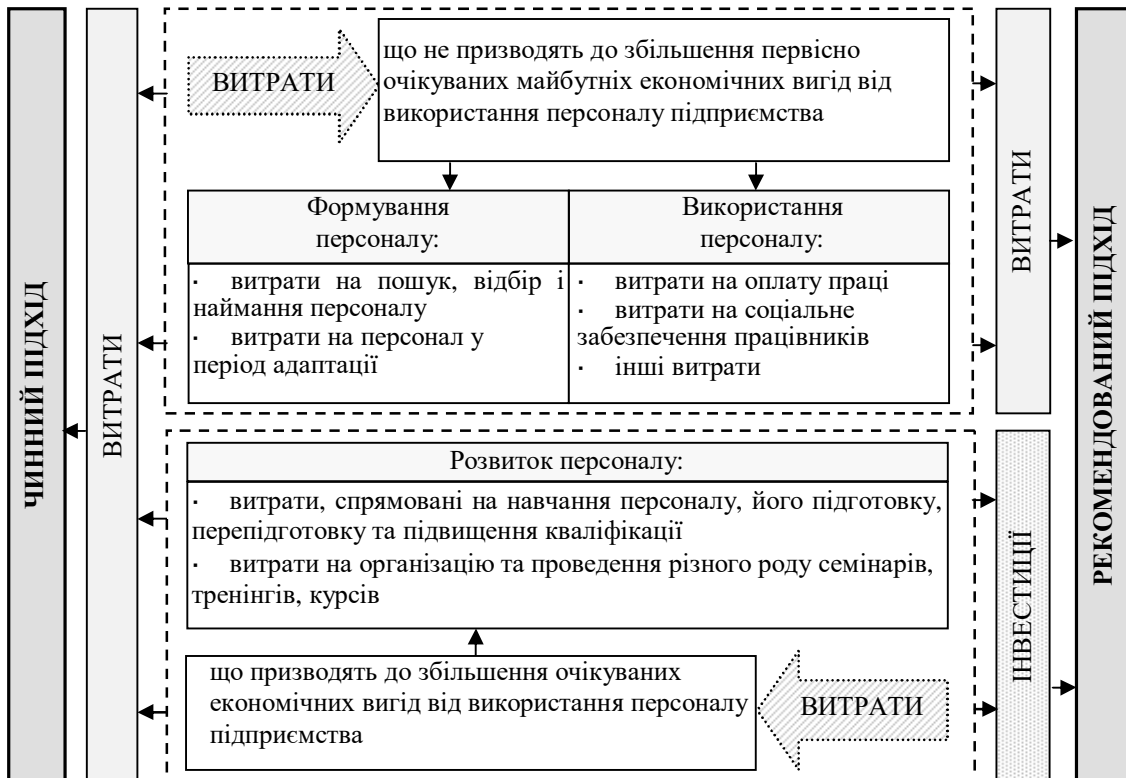


Рис. 2. Визначення економічного змісту витрат на персонал

Джерело: розроблено автором.

Бухгалтерський облік

Запропонована класифікаційна ознака є основою для розмежування коштів, вкладених у персонал підприємства, на інвестиції та витрати. За своїм економічним змістом витрати на розвиток персоналу підприємства є довгостроковими інвестиціями в людський капітал. Такі витрати мають певну аналогію з інвестиціями у фізичний капітал, адже вони збільшують продуктивний потенціал працівників та є для підприємства джерелом отримання потенційних економічних вигід у майбутньому. Витрати, пов'язані з формуванням і використанням персоналу, у тому числі ті, які включаються до фонду оплати праці, та витрати соціального призначення доцільно обліковувати відповідно до чинної методики (рис. 2).

Відповідно до наведеного підходу витрати, понесені підприємством на навчання, підготовку та підвищення кваліфікації працівників, необхідно капіталізувати з наступним включенням до складу нематеріальних активів. Оскільки підприємство не є власником людського капіталу працівників, а лише має права на його використання, які є результатом попередньо укладеного контракту (трудового договору) між роботодавцем і найманим працівником, в якості об'єкта обліку необхідно розглядати права на використання людського капіталу працівників. Це дасть змогу розглядати їх як рівноправний об'єкт бухгалтерського обліку та створить підстави для відображення їх в обліковій системі підприємства.

Факт проходження курсів підвищення кваліфікації або перепідготовки працівника підтверджується договором з навчальним закладом про навчання і

свідоцтвом про закінчення курсів підвищення кваліфікації. Для того щоб підприємство отримало право на використання людського капіталу працівника у формі професійних знань, потрібно укласти договір, який міститиме зобов'язання працівника відпрацювати на підприємстві встановлений термін після проходження навчання. У такому разі витрати на професійний розвиток працівника необхідно капіталізувати та в подальшому нараховувати амортизацію відповідно до встановленого строку експлуатації професійних знань.

Для обліку людського капіталу працівників підприємства в межах синтетичного рахунку 12 «Нематеріальні активи» доцільно відкрити субрахунок 126 «Права на використання людського капіталу». У назві рахунку акцентуємо увагу на тому, що підприємство може обліковувати лише права на використання професійних знань та здібностей працівників, а не їх фізичного носія. Підставами для виникнення таких прав є трудовий договір (контракт) та договір про навчання у межах отриманих професійних знань в процесі трудової діяльності працівника.

Ведення обліку прав на використання людського капіталу відповідно до запропонованої методики передбачає відкриття інших рахунків, пов'язаних із відображенням інформації про нараховану амортизацію прав на використання людського капіталу, формуванням людського капіталу тощо. У зв'язку з цим пропонуємо внести зміни до плану рахунків, що дасть змогу врахувати наведені пропозиції (табл. 1).

Таблиця 1

Пропозиції щодо удосконалення плану рахунків в частині обліку людського капіталу

Рахунки першого порядку. Синтетичні рахунки		Рахунки другого порядку. Субрахунки		Інформація, яку відображають на рахунках бухгалтерського обліку
Код	Назва	Код	Назва	
12	Нематеріальні активи	126	Права на використання людського капіталу	Вартість прав на використання людського капіталу, визначена шляхом сумування витрат, понесених підприємством на навчання, підвищення кваліфікації, професійну підготовку та перепідготовку працівників в процесі їх трудової діяльності
13	Знос (амортизація) необоротних активів	136	Накопичена амортизація прав на використання людського капіталу	Сума амортизації, нарахованої на вартість прав на використання людського капіталу працівників (вартості професійних знань)
15	Капітальні інвестиції	156	Формування людського капіталу	Капіталізовані витрати на формування людського капіталу (професійних знань), носіями яких є персонал підприємства

Джерело: розроблено автором.

Наведені пропозиції щодо удосконалення плану рахунків створюють підстави для розгляду прав на використання людського капіталу як об'єкта бухгалтерського обліку. Порядок обліку в системі

бухгалтерських рахунків операцій, пов'язаних із формуванням і використанням людського капіталу, відповідно до рекомендованої методики наведено на рис. 3.



Рис. 3. Відображення операцій з формування та використання людського капіталу в обліковій системі підприємства

Джерело: розроблено автором.

Доцільність трансформації підходу до розуміння економічної сутності витрат на розвиток персоналу як інвестицій у формування людського капіталу обумовлена реаліями сучасної економічної системи, умовами, за яких працівники завдяки своїм якісним характеристикам займають ключове місце в системі ресурсного забезпечення організацій, стаючи визначальним чинником їх успішності. Крім того, реалізація зазначеного вище методичного підходу до відображення інвестицій в людський капітал в обліковій системі підприємства відповідатиме потребам стратегічного управління, спрямованого на максимізацію ринкової вартості організації.

Висновки. Сучасний економічний розвиток продукує зростаючу потребу підприємств у високоосвіченому персоналі, здатному генерувати прибуток і забезпечувати конкурентоспроможність на ринку. Наведені пропозиції щодо облікового відображення інвестицій у людський капітал мають переваги порівняно з діючою обліковою практикою на вітчизняних підприємствах, оскільки дають змогу підвищити рівень інформативності облікових даних, що сприятиме задоволенню зростаючих інформаційних потреб зовнішніх і внутрішніх користувачів; узагальнювати дані про вартість людського капіталу у фінансовій та статистичній звітності, а також розробляти

внутрішньогосподарську звітність, в якій відобразатиметься інформація про персонал в усіх суттєвих для підприємства аспектах; проводити аналітичні дослідження, спрямовані на дослідження стану, структури та тенденцій зміни вартості людського капіталу, встановлювати вплив їх вартості на результативні показники діяльності підприємства.

4 Список використаних джерел

1. Беккер Г. С. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории: пер. с англ. М.: ГУ ВШЭ, 2003. 672 с.
2. Грейсон Дж. К. мл., О'Делл К. Американский менеджмент на пороге XXI века / пер. с англ. М.: Экономика, 1991. 319 с.
3. Грицуленко С. І., Гарбера К. М. Оцінка потенціалу інноваційного персоналу в системі професійного навчання оператора зв'язку. *Вісник соціально-економічних досліджень*. 2012. № 1(44). С. 175-180.
4. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносина: підручник. К.: Знання, 2006. 559 с.
5. Давидюк Т. В. Вплив інформації про витрати та інвестиції у персонал на обліково-аналітичну систему підприємства. URL: <http://archive.nbuv.gov.ua>

6. Давидюк Т. В. Розвиток бухгалтерського обліку людського капіталу: теорія і методологія: монографія. Житомир: ЖДТУ, 2011. 508 с.

7. Жураковська І. В. Відображення складових інтелектуального капіталу у звітності підприємств України. *Облік і фінанси*. 2014. № 1(63). С. 13-19.

8. Макконнелл К. Р., Брю С. А. Экономика. в 2 т.: пер. с англ. т. 1. М: Инфра-М, 1992. 399 с.

9. Марцинкевич В. Инвестиции в человека: экономическая наука и российская экономика (Что скрывается за термином «человеческий капитал»). *МЭиМО*. 2005. № 9. С. 29-39.

10. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам»: затв. наказом Міністерства фінансів України від 28.10.2003 р. № 601. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03>

11. Починок Н. В. Методика формування обліково-аналітичної інформації про витрати на персонал на основі інвестиційного та витратного підходів. *Вісник Сумського національного аграрного університету. Серія: Економіка і менеджмент*. 2011. Вип. 6/2 (49). С. 167-172.

12. Правдюк Н. Л., Покинйчереда В. В. Трудові ресурси підприємств: обліково-аналітичне забезпечення управління: монографія. Вінниця: ПП «ТД «Едельвейс і К», 2016. 248 с.

13. Теория измерения капитала и прибыли: монография / Коллектив авторов. Под общ. ред. Бутынца Ф., Добиі М. Краков: Fundacja Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, 2010. 300 с.

14. Человеческий капитал в экономической перспективе / М. Добия (под ред.) [и др.]; пер. с пол. Ю. Ренкас. К.: Кондор, 2012. 238 с.

15. Schultz T. Human Capital: Policy Issues and Research Opportunities. In: *Human Resources*. Fiftieth Anniversary Colloquium VI. N.Y., 1975. P. 69.

16. Thomas W. HR Strategy to Extremely Customer Values. *Human Resource Executive Magazine Alexandria*. Va, 1996. P. 65.

4 References

1. Bekker, G. S. (2003). Chelovecheskoe povedenie: ekonomicheskii podkhod. Izbrannye trudy po ekonomicheskoy teorii [Human behavior: an economic approach. Selected works on economic theory]. Moskva: GU VShE.

2. Greyson, Dzh. K. & O'Dell, K. (1991). Amerikanskiy menedzhment na poroge XXI veka [American management on the threshold of the 21st century]. Moskva: Ekonomika.

3. Hrytsulenko, S. I. & Harbera, K. M. (2012). Otsinka potentsialu innovatsiinoho personalu v systemi profesiinoho navchannia operatora zviazku [Estimation of the potential of innovative personnel in the system of professional training of the telecommunication operator]. *Visnyk sotsialno-ekonomichnykh doslidzhen*, (1(44)), 175-180.

4. Hrishnova, O. A. (2006). Ekonomika pratsi ta sotsialno-trudovi vidnosyny [Labor Economics and Socio-Labor Relations]. Kyiv: Znannia.

5. Davydiuk, T. V. Vplyv informatsii pro vytraty ta investytsii u personal na oblikovo-analitychnu systemu pidpriemstva [Influence of information on costs and investments in personnel on the accounting and analytical system of the enterprise]. Retrieved from <http://archive.nbu.gov.ua>

6. Davydiuk, T. V. (2011). Rozvytok bukhgalterskoho obliku liudskoho kapitalu: teoriia i metodolohiia [Development of accounting of human capital: theory and methodology]. Zhytomyr: ZhDTU.

7. Zhurakovska, I. V. (2014). Vidobrazhennia skladovykh intelektualnoho kapitalu u zvitnosti pidpriemstv Ukrainy [Disclosure of intellectual capital components in business reporting in Ukraine]. *Oblik i finansy*, (1(63)), 13-19.

8. Makonnell, K. R. & Bryu, S. A. (1992). Ekonomiks [Economics]. Moskva: Infra-M.

9. Martsinkevich, V. (2005). Investitsii v cheloveka: ekonomicheskaya nauka i rossiyskaya ekonomika (Chto skryvaetsya za terminom «chelovecheskiy kapital») [Investments in people: economic science and the Russian economy (What is hidden behind the term «human capital»)]. *MEiMO*, (9), 29-39.

10. Ministerstvo finansiv Ukrainy. (2003). *Polozhennia (standart) bukhgalterskoho obliku 26 «Vyplaty pratsivnykam»* [National Accounting Standard 26 «Payments to employees»]. Retrieved from <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03>

11. Pochynok, N. V. (2011). Metodyka formuvannia oblikovo-analitychnoi informatsii pro vytraty na personal na osnovi investytsiinoho ta vytratnoho pidkhodiv [Methodology of formation of accounting and analytical information about personnel expenses on the basis of investment and spending approaches]. *Visnyk Sums'koho natsionalnoho ahraroho universytetu. Serii: Ekonomika i menedzhment*, (6/2(49)), 167-172.

12. Pravdiuk, N. L. & Pokynchereda, V. V. (2016). Trudovi resursy pidpriemstv: oblikovo-analitychne zabezpechennia upravlinnia [Labor resources of enterprises: accounting and analytical management support]. Vinnytsia: PP «TD «Edelweis i K».

13. Butynets, F. & Dobiia, M. (2010). Teoriya izmereniya kapitala i prybyli [Theory of measurement of capital and profit]. Krakov: Fundacja Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie.

14. Dobiia, M. (2012). Chelovecheskiy kapital v ekonomicheskoy perspektive [Human capital in the economic perspective]. Kyiv: Kondor.

15. Schultz, T. (1975). Human Capital: Policy Issues and Research Opportunities. In: *Human Resources*. Fiftieth Anniversary Colloquium VI. New York.

16. Thomas, W. (1996). HR Strategy to Extremely Customer Values. *Human Resource Executive Magazine Alexandria*, 65.