

УДК 331.522.4

ДЕНИСЮК Олександр, д. е. н., професор, завідувач кафедри фінансового контролю та аналізу, Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

ПОКИНЬЧЕРЕДА Віталій, к. е. н., доцент кафедри фінансового контролю та аналізу, Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

ОЦІНКА ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

Досліджено еволюцію наукових підходів до оцінки людського капіталу та можливості їх адаптації до системи бухгалтерського обліку підприємства. Визначено переваги та недоліки існуючих методик вартісного виміру людського капіталу в умовах функціонування та розвитку постіндустріальної економіки. Обґрунтовано теоретичні та організаційно-методичні положення оцінки людського капіталу, яка базується на визначенні вартості фізичних здібностей, освіти, досвіду та професійних знань працівника.

Ключові слова: оцінка, бухгалтерський облік, управління, людський капітал, людські ресурси, трудові ресурси, робоча сила.

Денисюк А., Покинъчереда В. Оценка человеческого капитала. Исследована эволюция научных подходов к оценке человеческого капитала и возможности их адаптации к системе бухгалтерского учета предприятия. Определены преимущества и недостатки существующих методик стоимостного измерения человеческого капитала в условиях функционирования и развития постиндустриальной экономики. Обоснованы теоретические и организационно-методические положения оценки человеческого капитала, которая базируется на определении стоимости физических способностей, образования, опыта и профессиональных знаний работника.

Ключевые слова: оценка, бухгалтерский учет, управление, человеческий капитал, человеческие ресурсы, трудовые ресурсы, рабочая сила.

Постановка проблеми. Сучасні умови господарювання характеризуються динамічністю та складністю, посиленням конкурентного протистояння за ринки збуту продукції, швидкими та непередбачуваними змінами ринкового середовища, що приводить до активізації пошуку прогресивних підходів до управління людським капіталом. В умовах постіндустріальної економіки працівники, їх кваліфікація та досвід

стають одним із найважливіших чинників, без урахування якого нівелюються будь-які перспективи економічного зростання. "Мій основний капітал – люди, – зазначав Г. Форд, – вони для мене означають все, і саме вони роблять мене багатим, а в балансі про них практично нічого не написано" [1]. З огляду на зазначене набуває актуальності оцінка людського капіталу, яка є підставою для відображення інформації в обліковій системі підприємства й формування інформаційного поля для наукового обґрунтування та прийняття управлінських рішень.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання розвитку теорії людського капіталу, формування методичних положень його обліку та оцінки стали об'єктом наукових досліджень вітчизняних та зарубіжних вчених, зокрема: Я. Соколова, Г. Беккера, Ф. Бутинця, Т. Давидюк, М. Добії, С. Легенчука, Й. Рууса, С. Пайка, Л. Фернстрьом [1–9] та ін. Науковим доробком авторів є розвиток концепції людського капіталу, а також розробка теоретично-методологічних засад відображення людського капіталу в бухгалтерському обліку та звітності підприємства. Віддаючи належне науковим здобуткам науковців, слід відзначити, що окремі аспекти, зокрема пов'язані з формуванням методичних підходів до вартісної оцінки людського капіталу підприємства з урахуванням сучасних тенденцій економічного розвитку, залишаються недостатньо вивченими, потребують систематизації та вдосконалення.

Мета дослідження полягає в обґрунтуванні теоретичних положень і розробці практичних рекомендацій, спрямованих на удосконалення організаційно-методичних положень оцінки людського капіталу в умовах функціонування та розвитку постіндустріальної економіки.

Матеріали та методи. Інформаційною базою дослідження слугували праці вітчизняних та зарубіжних вчених з питань економічної теорії, економіки праці та бухгалтерського обліку, власні розрахунки і спостереження. У процесі дослідження використано сукупність загальнонаукових та спеціальних методів пізнання: теоретичного узагальнення, групування, порівняння, аналізу та синтезу – при вивченні методичних підходів до оцінки людського капіталу; графічний прийом – для наочного представлення результатів дослідження.

Результати дослідження. У сучасних умовах менеджмент вітчизняних підприємств має враховувати об'єктивні тенденції постіндустріальної економіки, а саме превалювання ролі людського чинника над іншими факторами виробництва. Ігнорування керівництвом реального стану речей в економіці призводить до деструктивних змін у діяльності підприємств, що відбивається на рівнях їх рентабельності та конкурентоспроможності. Сьогодні соціально-економічний розвиток як суспільства, так і окремого підприємства визначається не стільки досконалістю та сучасністю засобів виробництва, технологій, скільки людиною, її інтелектом, креативністю, вміннями та навичками [10].

У сучасних економічних умовах людський капітал є ядром, навколо якого має формуватися система державного та корпоративного управління. При цьому необхідною умовою побудови ефективного управління людським капіталом є створення системи інформаційної підтримки прийняття рішень, провідна роль в якій відводиться бухгалтерському обліку.

При розробці облікової концепції людського капіталу теоретики надають визначального значення оцінці, адже саме вона є центральним, фундаментальним елементом методу бухгалтерського обліку. Я. Соколов зазначав, що оцінка – серце бухгалтерського обліку [9, с. 364]. Оцінка, як невід’ємний та один з найважливіших елементів бухгалтерського обліку, водночас є складною і багатогранною проблемою, яка ще більше поглиблюється, коли йдеться про надання вартісного виміру трудовим ресурсам. "Оцінка є "ахіллесовою п’ятою" обліку людського капіталу", – справедливо відзначає С. Легенчук [6, с. 104].

Труднощі, з якими стикаються при цьому обліковці, пов’язані з відмінністю оцінки людського капіталу від узвичаєної методики визначення вартості матеріально-речових об’єктів. Багато економістів, вважаючи предметом бухгалтерського обліку ресурси підприємства, зазначають, що найбільше багатство компанії – її кадри, людський потенціал, не отримують в обліку належної оцінки, наслідком чого є її непридатність для економічної роботи [9, с. 421]. За результатами дослідження, проведеного однією з міжнародних консалтингових фірм, 95 % керівників американських та європейських компаній визнають відсутність надійної методики оцінки людського капіталу, а третина з них взагалі вказує на відсутність будь-яких механізмів для реалізації цього завдання [8, с. 315].

Незважаючи на те, що в економічній науці розроблено низку методик оцінки людського капіталу, на сьогодні не існує повноцінного цілісного підходу, який би забезпечував точність проведених оціночних процедур, можливість їх облікового відображення і був реалізований у стандартах обліку. Водночас представлення людського капіталу підприємства у вартісному вираженні дасть змогу формувати інформацію, яка слугуватиме основою оцінки трудового потенціалу підприємства та сприятиме ефективному управлінню ним. "Якщо ви не можете щось виміряти, це означає, що ви не можете ним управляти", – вважають вчені [11]. Я. Соколов зазначав, що власники та акціонери охоче цікавляться тим, які люди працюють на підприємстві, кому потрібно допомагати, а від кого відмовитись [9, с. 421].

Проблема надання людському капіталу вартісного виміру не є абсолютно новою. В XVII–XIX ст. досліджувані питання перебували в центрі наукових інтересів класиків політичної економії. В. Петті, фундатор трудової теорії вартості, вперше спробував надати грошову оцінку людині, зазначаючи, що "цінність окремих людських індивідів

еквівалентна восьмирічному доходу, який вони приносять" [12, с. 82]. При цьому різні суб'єкти, на думку дослідника, мали неоднакову вартість. Наприклад, дорослу людину вчений оцінював вдвічі дорожче, ніж дитину, а вартість моряка втричі перевищувала "ціну" селянина. Цінність усього населення тогочасної Англії В. Петті оцінив приблизно в 417 млн фунтів стерлінгів, а вартість кожного жителя становила в середньому 69 гр. од. З нескладних математичних розрахунків дослідника випливає, що загибель 100 тис. осіб рівнозначна збитку країни майже у 7 млн фунтів стерлінгів [12, с. 82]. Фактично це була перша в історії економічної думки спроба грошової оцінки людських ресурсів.

Інший представник політекономії шотландець А. Сміт при наданні грошової оцінки робітнику виходив з категорії заробітної плати, яка має враховувати не тільки затрачені сили та час на виконання роботи, а й забезпечувати винагороду за витрачені зусилля в отриманні знань, що уможлиблюють успішне виконання виробничих завдань. Дослідник наголошував на тому, що більш високу заробітну плату слід сплачувати за роботу висококваліфікованих працівників, оскільки вони здатні працювати більш продуктивно порівняно з іншими [3, с. 108].

У середині ХХ ст. Ф. Найт та І. Фішер зазначали, що немає потреби у відокремленні праці, ренти та відсотка від джерел їх походження. Вчені дійшли висновку, що заробітна плата є відсотком від вкладень у підготовку спеціаліста, а дисконтуючи визначену суму отриманих доходів, можна розрахувати вартість цих ресурсів. У такий спосіб, на думку дослідників, можна підрахувати вартість капіталу, землі та людських ресурсів. І. Фішер вважав, що інвестування в обладнання й освіту має спільні риси, які полягають у збільшенні майбутніх грошових потоків [5, с. 56].

Незважаючи на те, що родоначальники класичної економічної теорії не створили загальної концепції оцінки ресурсів праці, їх напрацювання стали теоретичним підґрунтям для подальшого розвитку вартісної теорії людського капіталу, яка активно розвивається й дотепер.

Розуміння важливості людського капіталу в економічній системі сприяло виникненню як у теорії, так і в практичній діяльності різних методик їх оцінки, які доцільно класифікувати на дохідні, витратні та експертні. *Витратний* метод ґрунтується на підрахунку всієї сукупності витрат, пов'язаних з фізичним і професійним розвитком працівників. *Дохідний* – передбачає оцінку вартості створеного продукту в процесі реалізації трудового потенціалу в майбутньому. *Експертні* методи визначення вартості людського капіталу базуються на оціночному судженні фахівця з використанням заздалегідь визначених вагових коефіцієнтів.

Детальний аналіз наукових праць учених з питань оцінки людського капіталу засвідчує, що дослідники віддають пріоритет *витратній методиці*, яка є найбільш вивченою, певною мірою узгоджується

з принципами бухгалтерського обліку, зокрема принципом історичної (фактичної) собівартості. Вартість людського капіталу за вказаною методикою тотожна сукупному розміру витрат на його формування, утримання та відтворення. С. Легенчук на підтримку цієї методики наводить такі переваги застосування історичної оцінки:

- простота використання, що не потребує застосування складного математичного апарату;
- високий рівень об'єктивності та надійності, оскільки таку оцінку проводять відносно подій, які вже відбулися та можуть бути документально підтверджені, що позбавляє систему обліку від прогнозних і ймовірних показників [7].

За підрахунками польських та українських учених, доросла людина накопичує у собі капітал, розмір якого, розрахований на основі понесених витрат на утримання, освіти та виховання, досягає щонайменше 400 тис. грн. Людський капітал, зазначають автори, треба розглядати в тріаді: капітал – праця – винагорода за виконану роботу. При цьому заробітна плата за виконану роботу – це поняття виміру людського капіталу працівника [5, с. 39].

Теорія, в основу якої покладено ототожнення вартості людського капіталу з розміром заробітної плати та обсягом інших виплат соціального характеру, є хибною. Дійсно, на перший погляд, висококваліфікований спеціаліст повинен претендувати на вищий рівень оплати праці порівняно з некваліфікованим. Однак у сучасних умовах рівень заробітної плати корелюється не тільки і не стільки з якісними параметрами працівників, скільки з галузевою належністю підприємства, середньорегіональним рівнем оплати праці, а також іншими чинниками, які не пов'язані з рівнем професійної підготовки персоналу.

У межах витратної моделі оцінки заслуговує уваги підхід, запропонований групою польських науковців. Методика оцінки людського капіталу, запропонована зарубіжними вченими, ґрунтується на твердженні, що капітал не виникає з нічого, а має своє походження, що дає змогу надати йому грошового вираження. Джерелом людського капіталу, на думку дослідників, є вкладення в отримання професійної освіти, збільшені на суму витрат на утримання працівника. Використовуючи категорію власності, вчені запропонували формулу для розрахунку капіталу працівника, величина якого залежить від обсягу початкових вкладень, премії за ризик та часу капіталізації [5, с. 57]:

$$H(T) = H_0 \cdot e^{pt}, \quad (1)$$

де $H(T)$ – вартість людського капіталу працівника;

H_0 – початкові вкладення;

e – число Ейлера;

p – премія за ризик;

t – період капіталізації.

Вартість людського капіталу працівника є результатом капіталізації витрат на його утримання та формування. Ці вкладення виступають джерелом здатності працівника провадити працю, яка удосконалюється одночасно із збільшенням стажу роботи. При цьому вчені зазначають, що вартість людського капіталу буде постійно змінюватись, адже витрати на його формування та професійний розвиток мають перманентний, а не одномоментний характер, як це часто буває з фінансовими інвестиціями. З огляду на викладене, методику оцінки автори подають у формалізованому вигляді [5, с. 58]:

$$H(T) = (K + E) \cdot [1 + Q(T)], \quad (2)$$

де K – капіталізовані витрати на утримання працівника;

E – капіталізовані витрати на отримання професійної освіти;

$Q(T)$ – фактор часу.

Для розрахунку приросту людського капіталу, який генерується в процесі трудової діяльності працівника, потрібно врахувати фактор часу. Вчені вважають, що за рахунок циклічності, повторюваності роботи, працівник з кожним наступним роком витратить на її виконання на (w) відсотків менше зусиль. При цьому приріст здатності до виконання роботи в майбутньому матиме "затухаючу" тенденцію. Саме порядок розрахунку цієї складової при визначенні вартості людського капіталу є основною вадою такої методики. Ризик полягає в тому, що величина коефіцієнта досвіду залежить від суб'єктивізму оцінщика, а це, в свою чергу, впливатиме на кінцеву розрахункову величину людського капіталу. Однак, незважаючи на цей недолік, врахування фактора часу при вартісному вимірі людського капіталу дає можливість оцінити його важливу структурну частину – досвід [5, с. 59]:

$$Q(T) = 1 - T^{\frac{\ln(1-w)}{\ln 2}}, \quad (3)$$

де w – коефіцієнт навченості працівника; T – роки професійної діяльності працівника, $T > 1$.

Нескладні математичні перетворення дають можливість подати формулу розрахунку людського капіталу працівника як суму трьох складових [3, с. 112]:

$$H(T) = K + E + D(T); \quad (4)$$

$$D(T) = (K + E) \cdot Q(T), \quad (5)$$

де $D(T)$ – вартість досвіду, грн.

Погоджуючись у цілому з логікою науковців у підході до оцінки людського капіталу, доцільно зауважити, що описана методика містить неточності, які потребують усунення через внесення певних коректив. Для цього докладно розглянемо змістовне наповнення кожної із складових частин наведеної оціночної моделі.

Капіталізовані витрати на утримання працівника (K) концентрують вкладення у формування людського організму як носія накопичених професійних знань (вмінь, навичок) та вкладення в отримання базової освіти. У нашій країні отримання базової освіти безкоштовне, тому загальний обсяг витрат зводиться до капіталізованих вкладень у фізичний розвиток людини. Крім того, цінність базових знань не має такого значення, як, наприклад, знання професійні. Один із фундаторів теорії людського капіталу Г. Беккер стверджував, що для підприємства ціннішим є працівник, який володіє специфічним людським капіталом, ніж працівник із капіталом загальним [2, с. 649]. Як вкладення у формування фізичних здібностей майбутніх працівників можна розглядати розмір встановленого законодавством прожиткового мінімуму, накопиченого до початку трудової діяльності людини (до 16 років).

Витрати на отримання професійної освіти (E) рівнозначні обсягу коштів, інвестованих працівником у формування знань, необхідних для провадження його трудової діяльності. Для врахування якості підготовки фахівця пропонується сукупні витрати на отримання освіти коригувати на коефіцієнт успішності навчання, розрахованого на основі середнього балу документа про освіту (k).

Виконавши розрахунок впливу фактора часу ($Q(T)$) на вартість людського капіталу за формулою (3), встановлено, що протягом перших років трудової діяльності працівника (1–5 років залежно від величини коефіцієнта навченості (w), спостерігається зменшення вартості людського капіталу через набуття показником $Q(T)$ від'ємного значення. Така позиція є хибною, оскільки саме перші роки практичної діяльності є найбільш цінними. В цей період відбувається закріплення теоретичних знань та становлення працівника як кваліфікованого фахівця, тому вартість людського капіталу повинна була б зростати. З метою врахування окресленої позиції пропонується внести зміни до формули (3). Трансформована формула для розрахунку фактора досвіду матиме такий вигляд:

$$Q(T) = 1 - (1 - w)^T. \quad (6)$$

Тенденцію зміни вартості людського капіталу працівника за рахунок фактору часу $Q(T)$ при $w = 0.2$ подано на *рис. 1*.

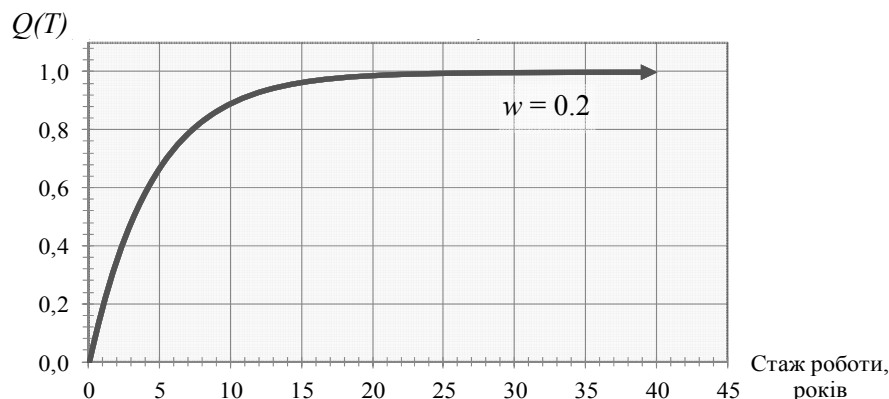


Рис. 1. Залежність вартості людського капіталу від стажу роботи працівника (розроблено авторами)

Враховуючи напрацювання вчених у частині оцінки людського капіталу та власне бачення вирішення цієї проблеми, пропонується *авторський методичний підхід до оцінки людського капіталу*. Відповідно до рекомендованої методики загальну вартість людського капіталу працівника, подану через оцінку його якісних характеристик, а саме фізичних здібностей, освіти, досвіду та професійних знань, необхідно розраховувати за формулою:

$$H(T) = K + E + D(T) + S, \tag{7}$$

де S – вартість професійних знань, грн.

На *рис. 2* наведено алгоритм розрахунку первісної вартості людського капіталу працівника через конкретизацію методики оцінки складових людського капіталу, якими володіє працівник на момент прийняття його до штату підприємства.

ПЕРВІСНА ВАРТІСТЬ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ										
Фізичні здібності	Освіта	Досвід								
<p>Розраховується сумуванням витрат на фізичний розвиток працівника до моменту досягнення ним працездатного віку за формулою:</p> $K_0 = T \cdot M_0,$ <p>де K_0 – первісна вартість фізичних здібностей, грн; T – кількість років за віковою категорією, років; M_0 – законодавчо встановлений прожитковий мінімум на одну особу за віковою категорією, грн</p>	<p>Визначається на основі даних про вартість навчання та середнього балу диплому про освіту за формулою:</p> $E_0 = C_0 \cdot k,$ <p>де E_0 – первісна вартість освіти, грн; C_0 – вартість навчання, грн; k – коефіцієнт успішності</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Середній бал</th> <th>k</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>5</td> <td>1.0</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>0.8</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>0.6</td> </tr> </tbody> </table>	Середній бал	k	5	1.0	4	0.8	3	0.6	<p>Розраховується на основі даних про вартість навчання, стаж роботи та фактор досвіду за формулою:</p> $D(T)_0 = C_0 \cdot Q(T)_0;$ $Q(T)_0 = 1 - (1 - w)^{T_0},$ <p>де $D(T)_0$ – первісна вартість досвіду, грн; C_0 – вартість навчання працівника, грн; w – коефіцієнт навченості; $Q(T)_0$ – трудовий стаж працівника, років</p>
Середній бал	k									
5	1.0									
4	0.8									
3	0.6									

Рис. 2. Методика оцінки первісної вартості людського капіталу працівника (розроблено на основі [13, с. 7])

У господарській діяльності впроваджуються нові технології, ускладнюється виробничий процес, загалом вся діяльність провадиться в умовах нестабільної соціально-економічної ситуації. Функціонування в умовах невизначеності потребує від працівників оволодіння додатковими техніко-економічними знаннями, які формуються за безпосередньої їх участі в конференціях, семінарах, курсах підвищення кваліфікації тощо. Виходячи з викладеного, вартість професійних знань (S) як складової людського капіталу пропонується оцінювати за наведеною на *рис. 3* методикою.

ПЕРВІСНА ВАРТІСТЬ ПРОФЕСІЙНИХ ЗНАНЬ ПРАЦІВНИКА		
Розраховується на основі даних про вартість професійного навчання (вартість курсів підвищення кваліфікації, участі в конференціях, семінарах тощо): $S_0 = C_0 \cdot k$, де S_0 – первісна вартість професійних знань, грн	Середній бал диплому	k
	5	1.0
	4	0.8
	3	0.6

Рис. 3. Методика оцінки вартості професійних знань працівника
(розроблено на основі [13, с. 7])

Зміна вихідних показників (прожиткового мінімуму, стажу роботи та ін.), що використовуються при розрахунку вартості людського капіталу працівника, потребує проведення переоцінки, яку пропонується здійснювати щороку за наведеним на *рис. 4* методичним підходом.

СКЛАДОВІ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ПРАЦІВНИКА	
ФІЗИЧНІ ЗДІБНОСТІ	ДОСВІД
Зміна вартості фізичних здібностей: $\Delta K = K_1 - K_0$; $K_1 = T \cdot M_1$, де ΔK – зміна вартості фізичних здібностей працівника, грн; K_1 – переоцінена вартість фізичних здібностей працівника, грн; M_1 – рівень прожиткового мінімуму за віковими категоріями на момент переоцінки, грн	Зміна вартості досвіду: $\Delta D(T) = D(T)_1 - D(T)_0$; $D(T)_1 = (E_1 + S_1) \cdot Q(T)_1$; $Q(T)_1 = 1 - (1 - w)^T$, де $\Delta D(T)$ – зміна вартості досвіду працівника, грн; $D(T)_0$ – первісна вартість досвіду працівника, грн; $D(T)_1$ – переоцінена вартість досвіду працівника, грн; E_1 – вартість освіти на момент переоцінки, грн; S_1 – вартість професійних знань на момент переоцінки, грн; $Q(T)_1$ – коефіцієнт досвіду на момент переоцінки; T_1 – стаж роботи в момент переоцінки, років
ОСВІТА Зміна вартості освіти: $\Delta E = E_1 - E_0$; $E_1 = C_1 \cdot k$, де ΔE – зміна вартості освіти працівника, грн; E_1 – переоцінена вартість освіти працівника, грн; C_1 – справедлива вартість отриманої професійної освіти на момент переоцінки, грн	ПРОФЕСІЙНІ ЗНАННЯ Зміна вартості професійних знань: $\Delta S = S_0 \cdot (I_r - 1)$, S_0 – первісна вартість професійних знань працівника, грн; I_r – індекс переоцінки

Рис. 4. Методика переоцінки вартості людського капіталу працівника
(розроблено авторами)

Останнім часом серед теоретиків та практиків дедалі більше поширюється *дохідний підхід* до розрахунку вартості людського капіталу, який ґрунтується на оцінці майбутніх потенційних вигід від його використання. Науковці переконують, що з позиції економіки цей підхід є більш логічним, адже відповідає традиційному сприйняттю будь-якого потенціалу як можливості отримання вигоди в майбутньому, а ймовірний результат пов'язується з якісною та кількісною складовою трудового потенціалу.

Відповідно до дохідного підходу оцінки вартість людського капіталу визначають дисконтуванням майбутньої величини доходу від його використання та розраховують за формулою:

$$D_c = \frac{D_t}{(1+i)^t}, \quad (8)$$

де D_c – поточний рівень доходу;

D_t – майбутній рівень доходу;

i – поточна відсоткова ставка;

t – кількість років.

Натомість дослідники визнають, що практична реалізація дохідного методу наштовхується на значні методологічні перешкоди, пов'язані з розрахунком загального економічного результату за період використання трудових ресурсів. Це, як зазначають учені, обумовлено тим, що на кінцевий результат використання трудового потенціалу впливає значна кількість важкопрогнозованих чинників, серед яких: темп розвитку технічного прогресу, рівень інтеграції та поділу суспільної праці, рівень цін та інфляції, структурні зміни та ін.

Провівши ґрунтовний аналіз можливості впровадження дохідної методики оцінки людського капіталу, Т. Давидюк вказує на такі недоліки:

по-перше, складність отримання початкової інформації для розрахунку;

по-друге, важкість визначення точного обсягу доходів, що генеруються кожним працівником підприємства окремо;

по-третє, складність встановлення зв'язку між знаннями та досвідом працівників і фінансовими результатами підприємства. Тому весь розрахунок будується, виходячи з майбутнього обсягу чистого прибутку, величину якого важко передбачити [4, с. 259].

Заслугове на увагу також *експертна методика* оцінки людського капіталу, за допомогою якої можна отримати не менш цінну для управління інформацію. Основна її перевага – максимальне врахування якісних характеристик працівників, які є вираженням індивідуальної цінності конкретного працюючого, рівня його професіоналізму й компетентності та в сукупності формують загальну вартість людського капіталу суб'єкта господарювання. Експертна методика відповідає

логіці розуміння економічної ролі людини, адже саме такі якісні характеристики працівника, як здатність нестандартно мислити, вміння застосовувати накопичені знання, навички та досвід сприяють кращій орієнтації в нетипових господарських ситуаціях та прийняттю оптимальних рішень. Однак експертна оцінка людського капіталу підприємства має суттєвий недолік – суб'єктивізм. Розрахована вартість капіталу певною мірою залежатиме від знань, навичок та волі експертів, які проводять оцінку. А це, в свою чергу, може вплинути на правильність управлінських рішень, прийнятих на основі такої інформації.

Таким чином, найбільш оптимальною з позиції можливості адаптації в облікову систему підприємства є витратна методика оцінки людського капіталу, яка в основному відповідає цілям фінансового та управлінського обліку, тоді як дохідні та експертні методи оцінки обмежені лише управлінським обліком.

Висновки. В умовах постіндустріальної економіки людський капітал є найважливішим стратегічним ресурсом підприємства. Працівники, їх знання, досвід та кваліфікація здійснюють вирішальний внесок у забезпечення поступального розвитку суб'єктів господарювання, підвищення рівнів їх рентабельності та інвестиційної привабливості. За таких умов потребують удосконалення підходи до управління людським капіталом, що стає можливим завдяки якісному обліково-інформаційному забезпеченню управлінського процесу, який головним чином базується на вартісному вираженні ресурсів праці.

За результатами проведеного дослідження встановлено, що в науковій літературі сформувався три методики оцінки людського капіталу, згруповані витратними, дохідними та експертними підходами. Виходячи з аналізу позитивних та негативних аспектів існуючих методик, обґрунтовано, що з позиції бухгалтерського обліку найбільш оптимальною є витратна модель оцінки людського капіталу, оскільки вона ґрунтується на властивому обліковій теорії та практиці принципі історичної собівартості. З урахуванням напрацювань вчених наведено авторський підхід до оцінки людського капіталу працівника, за яким вартість розраховують підсумовуванням витрат на його створення, а саме: витрат на формування фізичних здібностей працівника, отримання ним освіти, вартості досвіду та витрат на професійне навчання працівника в процесі його трудової діяльності.

Практична реалізація запропонованої витратно-орієнтованої методики оцінки людського капіталу є важливим інструментом квантифікації вартості персоналу підприємства, який забезпечить наступне відображення його у системі рахунків бухгалтерського обліку та звітності. Успішність господарської діяльності підприємства корелюватиме з раціональністю управління персоналом, яке ґрунтуватиметься на достовірній оцінці людського капіталу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Соколов Я. В. Денежная оценка трудовых ресурсов организации [Электронный ресурс] / Я. В. Соколов. — Режим доступа : <http://www.cfin.ru/press/pmih/2001-1/10.shtml>.
2. Беккер Г. С. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории / Г. С. Беккер ; пер. с англ. — М. : ГУ ВШЭ, 2003. — 672 с.
3. Теория измерения капитала и прибыли : монография / Кол. авторов ; под общ. ред. Ф. Бутынца, М. Добии. — Краков : Fundacja Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, 2010. — 300 с.
4. Давидюк Т. В. Розвиток бухгалтерського обліку людського капіталу: теорія і методологія : монографія / Т. В. Давидюк. — Житомир : ЖДТУ, 2011. — 508 с.
5. Человеческий капитал в экономической перспективе / М. Добия и др. — К. : Кондор, 2012. — 240 с.
6. Легенчук С. Ф. Дослідження з обліку і контролю інтелектуального капіталу в Україні: аналіз результатів та напрями розвитку / С. Ф. Легенчук // Вісник Донець. ун-ту економіки та права. — 2009. — № 2. — С. 101–106.
7. Легенчук С. Ф. Принцип історичної вартості в бухгалтерському обліку: бути чи не бути в постіндустріальній економіці [Електронний ресурс] / С. Ф. Легенчук, Н. М. Королюк. — Режим доступа: <http://eztuir.ztu.edu.ua/450/1/274.pdf>.
8. Руус Й. Интеллектуальный капитал: практика управления / Й. Руус, С. Пайк, Л. Фернстрём ; пер. с англ. под ред. В. К. Дерманова. — 3-е изд. — СПб. : Высш. шк. менеджмента, 2010. — 436 с.
9. Соколов Я. В. Бухгалтерский учет: от истоков до наших дней : учеб. пособие для вузов / Я. В. Соколов. — М. : Аудит, ЮНИТИ, 1996. — 638 с.
10. Промова Президента України під час церемонії інавгурації [Електронний ресурс]. — Режим доступа : <http://www.president.gov.ua/news/30488.html>.
11. Измерять – значит управлять? [Електронний ресурс]. — Режим доступа : <http://otdelkadrov.by/number/2008/7/izmerayt-upravlya>.
12. Петти В. Экономические и статистические работы / В. Петти ; пер. под ред. М. Смита. — М. : Гос. соц.-экон. изд-во, 1940. — 324 с.
13. Покинъчереда В. В. Обліково-аналітичне забезпечення управління трудовими ресурсами на підприємствах олійно-жирової галузі України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : 08.00.09 / В. В. Покинъчереда. — Житомир, 2015. — 20 с.

Стаття надійшла до редакції 02.10.2015.

Denysyuk O., Pokynchereda V. Evaluation of human capital.

Background. At the present stage of social development the established views on the place and role of man in the economic system are transforming. Taking into account the above, assessment of the human capital, which is the basis for displaying information in the system of accounts, is becoming more relevant.

Analysis of recent research and publications. Although there are significant developments, it should be noted that certain aspects related to the study of methodological approaches to the assessment of human capital remains poorly studied need systematization and improvement.

The **aim** of the study is to validate the theoretical positions and development of practical recommendations aimed at improving the organizational and methodical evaluation of the provisions of human capital evaluation.

Materials and methods. The study used the methods of theoretical generalization, grouping, comparison, analysis and synthesis.

Results. Based on the systematization of information, it was found that three methods of evaluating human capital grouped by cost, profit and expert approach have been formed in the scientific literature. Based on an analysis of the positive and negative aspects of existing methods it has been proved that from the perspective of accounting cost model of assessment of human capital is optimal, since it is based on the principle of historical cost inherent to accounting theory and practice. According to author's approach the value of human capital is calculated by adding the cost of its creation, namely the cost of formation of physical abilities of the employee, the cost of his education, training and experience.

Conclusion. Implementation of the proposed methodology for assessing human capital is an important tool to quantify the cost of the company's staff that will provide the following reflection of their accounts in the system of accounting and reporting.

Keywords: evaluation, accounting, management, human capital, human resources, workforce, labour force.

REFERENCES

1. Sokolov Ja. V. Denezhnaja ocenka trudovyh resursov organizacii [Elektronnyj resurs] / Ja. V. Sokolov. — Rezhym dostupu : <http://www.cfin.ru/press/pmix/2001-1/10.shtml>.
2. Bekker G. S. Chelovecheskoe povedenie: jekonomicheskij podhod. Izbrannye trudy po jekonomicheskoy teorii / G. S. Bekker ; per. s angl. — M. : GU VShJe, 2003. — 672 s.
3. Teorija izmerenija kapitala i pribyli : monografija / Kol. avtorov ; pod obshh. red. F. Butynca, M. Dobii. — Krakov : Fundacija Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, 2010. — 300 s.
4. Davydyuk T. V. Rozvytok buhgalters'kogo obliku ljuds'kogo kapitalu: teorija i metodologija : monografija / T. V. Davydyuk. — Zhytomyr : ZhDTU, 2011. — 508 s.
5. Chelovecheskij kapital v jekonomicheskoy perspektive / M. Dobija i dr. — K. : Kondor, 2012. — 240 s.
6. Legenchuk S. F. Doslidzhennja z obliku i kontrolju intelektual'nogo kapitalu v Ukraini: analiz rezul'tativ ta naprjamy rozvytku / S. F. Legenchuk // Visnyk Donec'. un-tu ekonomiky ta prava. — 2009. — № 2. — S. 101106.
7. Legenchuk S. F. Pryncyp istorychnoi' vartosti v buhgalters'komu obliku: buty chy ne buty v postindustrial'nij ekonomici [Elektronnyj resurs] / S. F. Legenchuk, N. M. Koroljuk. — Rezhym dostupu: <http://eztuir.ztu.edu.ua/450/1/274.pdf>.
8. Ruus J. Intellektual'nyj kapital: praktika upravlenija / J. Ruus, S. Pajk, L. Fernstrjom ; per. s angl. pod red. V. K. Dermanova. — 3-e izd. — SPb. : Vyssh. shk. menedzhmenta, 2010. — 436 s.
9. Sokolov Ja. V. Buhgalterskij uchet: ot istokov do nashih dnei : ucheb. posobie dlja vuzov / Ja. V. Sokolov. — M. : Audit, JuNITI, 1996. — 638 s.
10. Promova Prezydenta Ukrainy pid chas ceremonii' inavguracii' [Elektronnyj resurs]. — Rezhym dostupu : <http://www.president.gov.ua/news/30488.html>.
11. Izmerjat' — znachit upravljat'? [Elektronnyj resurs]. — Rezhym dostupu : <http://otdelkadrov.by/number/2008/7/izmerayt-upravlya>.
12. Petti V. Jekonomicheskie i statisticheskie raboty / V. Peti ; per. pod red. M. Smita. — M. : Gos. soc.-jekon. izd-vo, 1940. — 324 s.
13. Pokyn'chereda V. V. Oblikovo-analityczne zabezpechennja upravlinnja trudovymy resursamy na pidpryjemstvah oljno-zhyrovoi' galuzi Ukrainy : avtoref. dys. na zdobuttja nauk. stupenja kand. ekon. nauk : 08.00.09 / V. V. Pokyn'chereda. — Zhytomyr, 2015. — 20 s.