

Реслер М.В.,

д.е.н., професор,

завідувач кафедри обліку та оподаткування,

Мукачівський державний університет

ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ЯК ОБ'ЄКТ ОБЛІКУ

Анотація. Сформульовані ознаки категорії «людський капітал» на макрорівні. Досліджено роль людського капіталу як об'єкта бухгалтерської методології, визначено можливості оцінювання та відображення в обліку людського капіталу.

Ключові слова: людський капітал, облік, оцінювання, відображення.

Постановка проблеми. У сучасному суспільстві економічне зростання, розподіл сукупного капіталу, використання інтелектуального потенціалу, технологічних переваг підприємства у конкурентному середовищі прямо пов'язані з людським капіталом.

У результаті таких тенденцій відображається перехід від парадигми управління людськими ресурсами до управління розвитком людського капіталу. Це визначає необхідність відображення інформації про людський капітал у системі бухгалтерського обліку на основі оцінювання та відображення, яка є однією з невирішених проблем у даному напрямі дослідження.

Аналіз досліджень і публікацій. Американські вчені, і передусім Г. Беккер, А. Бартель, Х. Боуен, Е. Денісон, Дж. Кендрик, С. Домар, Ф. Махлуп, Я. Мінсер, Р. Солоу, Л. Туроу, Т. Шульц, не тільки започаткували дослідження теорії людського капіталу, але й обґрунтували пріоритетність інвестицій в людський капітал як головної продуктивної сили суспільства. Дослідженню аспектів формування, розвитку і реалізації людського капіталу як цілісної концепції присвятили свої праці європейські економісти: Г. Баргельс, М. Боон, В. Хоффман, Г. Тен, С. Блек, Г. Барт, Дж. Майрессе, С. Сассену, а починаючи з 1990-х рр. людський капітал зайняв вагоме місце у дослідженнях російських вчених, зокрема в роботах С.А. Дятлова, С. Валентя, Р. Нурсєва, Л. Нестєрова, А.М. Олійника, Р. Капелюшнікова. Серед українських учених цими проблемами займалися О.Ю. Амосов, Д.П. Богиня, О.А. Грішнова, М.І. Долішній, В.О. Куценко, Ф.В. Зінов'єв, С.М. Злупко, Л.В. Кривенко, С.В. Кривенко, Л.Ю. Мельник, І.О. Джан, С.І. Пирожков та ін.

Питаннями бухгалтерського відображення людського капіталу приділяли увагу у своїх працях І. Абейсекєра, Е. Брукінг, Л. Едвінсон, Т.В. Давидюк, Д. Добія, Н.М. Малюга, М.Р. Метьюс та ін.

Метою статті є дослідження явища людського капіталу з метою формулювання ознак категорії «людський капітал» та можливостей його оцінювання та відображення в обліку.

Виклад основного матеріалу. Виділимо такі рівні дослідження людського капіталу:

- особистісний;
- мікроекономічний;
- макроекономічний;
- глобально-планетарний [1, с. 7].

На цій основі визначено людський капітал як економічну категорію у єдності якісних характерис-

тик робочої сили й економічного результату вкладень в неї, які характеризують сукупність сформованих і розвинених внаслідок інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивацій індивідів, що перебувають у їхній власності, сприяють зростанню продуктивності праці і доходів свого власника та національного доходу.

Наступні три підходи можемо виділити щодо людського капіталу:

1) затратний, згідно з яким людський капітал формується за рахунок інвестицій у людей (навчання, професійна підготовка, охорона здоров'я тощо);

2) результатний, за яким людський капітал визначається як можливість використання у господарській діяльності набутих знань, навичок, умінь, здібностей людей і отримання доходів чи приросту капіталу організації від такого використання;

3) соціальний, який визначає людський капітал як запас здібностей, здоров'я, знань, кваліфікації, навичок, вмінь, досвіду, мотивацій, мобільності індивідів.

Більшість авторів, формулюючи визначення людського капіталу, поєднують два або три підходи одночасно. Здебільшого застосовують затратний і результатний підходи, так як вони безпосередньо пов'язані з господарською діяльністю і визначенням капіталу та інвестицій взагалі (рис. 1).

О.В. Шкурупій виділяє похідні категорії людського капіталу, пов'язані з характеристикою витрат на його створення, та пов'язані з характеристикою результатів від його використання [2, с. 19].

Категорія, пов'язана з характеристикою витрат, – це «інвестиції в людський капітал». Вважають, що інвестиції в людський капітал – це витрати індивіда, родини, фірми, держави, які йдуть на підтримку здоров'я, отримання освіти, пошук роботи, професійну підготовку, міграцію, народження та виховання дітей, пошук інформації про ціни та заробітки тощо. Таке

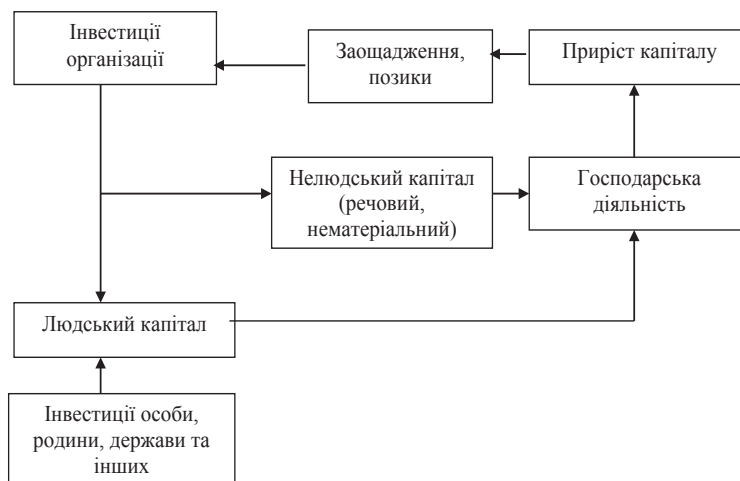


Рис. 1. Місце людського капіталу в інвестиційному циклі організації

визначення потребує деякого уточнення. По-перше, інвестором в людський капітал може виступати не тільки організація, а й сама фізична особа, її родина, держава, спонсори та інші, тому інвестиції організації в людський капітал значно менші за вартість людського капіталу, оцінену на основі затрат. Організація має обліковувати лише власні інвестиції в людський капітал, пропозиції щодо чого уже розроблені зарубіжними та вітчизняними науковцями в галузі обліку [3]. По-друге, людський капітал невіддільний від його носіїв – фізичних осіб, тому виникає проблема власності на нього та отримання результатів від інвестування. Зокрема, кваліфікація, отримана в результаті інвестицій організації у навчання працівників може бути використана працівниками за межами даної організації і не на її користь, тому взаємовідносини організації і працівників мають регулюватися контрактами, які теж мають бути об'єктами обліку. По-третє, існують сумніви щодо визнання інвестиціями окремих видів затрат на працівників з огляду на те, чи принесуть такі затрати збільшення професійної цінності працівника для організації (наприклад, на народження та виховання дітей, відпочинок тощо).

Категорія «інвестиції», крім затратного аспекту, передбачає і доходний аспект. Доходи від людського капіталу можуть отримувати як організація, так і держава, сама людина та інші особи.

Пропонуємо, сформулювати визначення інвестицій в людський капітал та самого людського капіталу на різних рівнях, зокрема, планетарному, макрорівні, особистісному рівні та мікрорівні. На планетарному, особистісному та макроекономічному рівнях доцільно застосовувати соціальний підхід, за яким інвесторами можуть бути будь-які суб'єкти, напрямки затрат та власники доходів можуть бути теж будь-якими. На рівні організації пропонуємо враховувати лише вкладення організації у працівників і тільки на цілі, які підвищують їхні професійні здібності, а результатом таких інвестицій мають бути доходи організації у вигляді прибутків та приросту капіталу.

Категорії, пов'язані з характеристикою результатів від використання людського капіталу, О.В. Шкурупій [2, с. 19] поділяє на «ціну людського капіталу», «вартість людського капіталу», «доходи від капіталовкладень в людський капітал» та «норму віддачі на людський капітал». Проте вимірюванню такі категорії на практиці майже не підлягають. По-перше, на практиці немає облікових даних щодо доходів, отриманих завдяки використанню людського капіталу. По-друге, окрім заробітної плати, відрахувань на соціальні потреби, витрат на відрядження та підвищення кваліфікації працівників, ніяка інша інформація щодо вартості та ціни людського капіталу не формується. Застосовуючи категорії «вартість» та «ціна» до людського капіталу і маючи на увазі зовнішню оцінку ціни і внутрішню – вартості, стикаємося з проблемою власності на людський капітал. Так як власником людського капіталу є фізична особа – носій капіталу, то вартість людського капіталу буде вимірюватися з точки зору цієї фізичної особи, а не організації. Організація може оцінювати лише власні затрати на людський капітал і власні доходи від нього, а не усі затрати і всі доходи, понесені і отримані будь-якими суб'єктами. Ціна людського капіталу формується на ринку, тобто є зовнішньою оцінкою, проте зовнішня оцінка людського капіталу для організації буде відрізнятися від зовнішньої оцінки його для самого носія – фізичної особи, так як є безліч альтернативних способів його використання, не всі з яких прийнятні для організації, проте прийнятні для власника людського капіталу.

Н.В. Голюкова визначає людський капітал як вартість запасу здібностей, досвіду, знань, які залучені до процесу господарювання і капіталізовані на основі найму та приносять додану вартість (прибуток) [4, с. 9]. В політекономічному значенні людським капіталом, на думку автора, стає лише вартість прирісної частини людського потенціалу, яка капіталізується в результаті найму. Вартість початкових трудових здібностей є не людським капіталом, а товарною робочою силою, яка оплачується за її вартістю.

Управління людським капіталом потребує розроблення його кількісної оцінки, наявні методи якої базуються на двох підходах: вартості виробництва і процедурі капіталізації заробітку (або їхньої комбінації) [5, с. 9].

Існує декілька методичних підходів до оцінки людського капіталу [6, с. 8]: запропонований Програмою розвитку ООН механізм розрахунку індексу людського розвитку країн світу (для розрахунку прийняті найбільш визначальні характеристики: довголіття, рівні освіченості і добробуту людей); методика групи українських вчених під керівництвом Е.М. Лібанової для оцінки рівня людського розвитку регіонів, що є більш комплексною і містить дев'ять блоків [6, с. 9].

Основною причиною низьких значень індексу людського розвитку окремих регіонів є коротка тривалість життя, занадто низькі рівня охоплення повною середньою освітою та високий рівень забруднення (навіть незважаючи на достатньо високий середній рівень доходів у розрахунку на душу населення). Кращі показники забезпечуються вищими рівнями освіти, доходів та показників здоров'я. Подібне оцінювання людського капіталу широко використовують як на мезо-, так і на макроекономічному рівнях для визначення величини національного багатства, втрат суспільства від воєн, хвороб, стихійного лиха, у сфері страхування життя, вигідності інвестицій в освіту, охорону здоров'я і для багатьох інших цілей. Але наведені методи оцінювання людського капіталу не можуть бути використані для визначення необхідного і достатнього рівня розвитку людського капіталу підприємства, а отже, – виявлення його резервів. Окрім того, для підвищення інформативних можливостей системи вимірювання потрібно включати до її складу показники як монетарного, так і немонетарного характеру.

Аналізуючи інші методичні підходи до оцінки людського капіталу (на основі індексу споживчих настроїв, за допомогою виробничої функції), а також його складових, ми вважаємо, що вони можуть застосовуватися для порівняльного аналізу регіонального розвитку, ідентифікації потенційних виробничих можливостей чи моніторингу рівня життя. Проте для оцінки передумов формування, можливостей розвитку і використання людського капіталу може застосовуватися показник оплати праці. В умовах ринкової економіки оплата праці значною мірою відбиває вартість людського капіталу.

Історію оцінювання людського капіталу в обліку досліджував Я.В. Соколов [7]. Він виділив два основні підходи до оцінки працівників на підприємств:

- визначення очікуваного доходу фірми від роботи даного індивіда (до уваги беруться три фактори: а) продуктивність праці; б) плінність; в) можливість просунення по службі і ймовірного терміну його роботи в фірмі (характеризують ступінь задоволення);

- трудові ресурси підприємства становлять єдиний колектив і повинні бути оцінені в цілому. Вартість колективу залежить від трьох груп причин: а) незалежні (організаційна структура підприємства, економічна політика, методи керівництва,

кваліфікація, навиків і поведінка колег); б) складні (лояльність до фірми, цілі діяльності і мотивація поведінки, моральний клімат); в) кінцеві або залежні (продуктивність праці, ріст обсягу роботи, доходу, збільшення долі ринку). Дві перші групи визначають третю.

В історії обліку було запропоновано п'ять способів вимірювання трудових ресурсів у грошах (табл. 1).

Властивості працівників у господарській діяльності оцінюються через такі характеристики, як професійність, комунікабельність, дієвість, ініціативність. Л.І. Михайлова [6, с. 22] визначає основними складовими людського капіталу здоров'я (тривалість життя), рівень освіти (кваліфікація, знання) і добробут (рівень життя).

Окрім інвестицій у людський капітал, джерелом його формування є також природно здобуті (генетично успадковані) властивості особистості, які набувають свого розвитку через цілеспрямовані інвестиції. Носіями людського капіталу є люди. Кожна людина – це унікальне поєднання тіла і душі. Тіло має фізичні потреби, які є похідними від природи, а душа – духовні потреби, похідні від суспільства (ідеології). Академік М. Амосов, описуючи суспільство у XXI сторіччі [8], зазначав, що воно народилося із зграї, якій властиві природні інстинкти, проте, відрізняється від неї наявністю ідеології.

У суспільстві люди діляться на групи під впливом стадного інстинкту, а також внаслідок поділу за працею, власністю, освітою, переконаннями тощо. Кожна людина одночасно належить до багатьох груп. Кожний індивідуум характеризується власними потребами, переконаннями, вихованням та характером.

Отже, на мікроекономічному рівні «людський капітал» – це явище суспільно-господарського буття, яке має такі ознаки:

- невіддільний від носіїв – працівників;
- це вартість запасу здібностей, здоров'я, знань, кваліфікації, навичок, вмінь, досвіду, мотивацій, мобільності індивідів;
- застосовується в економічній діяльності підприємства;
- формується і розвивається внаслідок інвестицій підприємства в людей (освіта, професійна підготовка, зміцнення здоров'я, інформаційне середовище тощо);
- забезпечує віддачу підприємству у вигляді зростання продуктивності праці, новоствореної вартості, економічного зростання, прибутків, приросту капіталу тощо.

В економічній науці розроблені та застосовуються різні методи оцінювання людського капіталу на макро- та мікрорівнях. Методологія оцінювання людського капіталу на мікрорівні необхідна для оцінювання результатів роботи працівників і розробки системи стимулювання їх відповідно до результатів роботи, для врахування вартості людського капі-

Таблиця 1

Способи вимірювання трудових ресурсів

№ з/п	Способи	Переваги та недоліки
1	Історична ціна (Н.В.С. Глауґер, Б. Андердоун)	Усі фактичні затрати на кадровий склад утворюють вихідну суму, яка щорічно зменшується на амортизацію, вираховану по середній тривалості роботи індивіда на підприємстві. Перевага цього методу – простота вирахування, реальність оціночної бази. Недоліки: 1) реальна вартість робочої сили не обов'язково пов'язана з історично проведеними затратами; 2) підвищення вартості робочої сили і її амортизація суб'єктивні.
2	Ціна відшкодування (Е. Фламхольц)	Передбачається, що заміна кожного робітника призведе до додаткових затрат, нова вартість і буде оцінювати в грошах величину трудових ресурсів. Перевага методу – простота і об'єктивність, так як до уваги береться поточна ситуація ринку робочої сили. Недоліки: 1) у низці випадків заміна робітника знижує ціну робочої сили; 2) заміна робітника рідко буває еквівалентною; 3) практично вартість заміни робітника визначити дуже важко, і кожний адміністратор визначає її по-різному.
3	Можлива собівартість (С. Хікіман, Д.Т.Джонс)	Всередині підприємства адміністрація влаштує аукціон. Усі співробітники «продаються» начальникам відділів. Той, на кого не було «попиту», отримує ціну 0, а сумарна вартісна оцінка інших працівників складає вартість трудових ресурсів. Перевага методу – реалістичність оцінки, так як всередині колективу краще знають істинну цінність своїх працівників. Недоліки: 1) включення в загальний підсумок тільки тих, хто котирувався, зменшує загальну вартість і дискримінує людей; 2) менш доходні підрозділи втрачають кваліфікованих службовців і стають економічно невинуватими; 3) оцінка економічно штучно і аморальна.
4	Компенсаційна модель (Б. Лев, А. Шварц)	Передбачається, що майбутня компенсація людини – сурогат вартості (1). $Vm = \sum_{t=1}^T \frac{I(t)}{(1+r)^{t-1}}, (1)$ де Vm – величина вартості людини; I (t) – річний дохід людини аж до звільнення; r – ставка дисконту для даної людини; t – час (термін) звільнення. Переваги методу: 1) береться до уваги вся робота людини; 2) враховується дисконт. Недоліки: крайній суб'єктивізм, пов'язаний з 1) величиною майбутньої зарплати; 2) часом очікуваної роботи; 3) ставкою дисконту.
5	Очікувана зарплата (Р.К. Германсон)	Оцінка працівників здійснюється виходячи із такої моделі, яка складається із п'яти річних коефіцієнтів економічної ефективності (кожному з них присвоєна спадаюча питома вага) (2): $R = \frac{5 \frac{RF_0}{RE_0} + 4 \frac{RF_1}{RE_1} + 3 \frac{RF_2}{RE_2} + 2 \frac{RF_3}{RE_3} + \frac{RF_4}{RE_4}}{15} (2)$ де RFi – рівень річного прибутку на власні активи підприємства; REi – рівень річного прибутку для всіх підприємств країни; I – роки від 0 до 4. Перевага методу – в основу покладена оцінка ефективності використання активів підприємства. Недолік – крайній суб'єктивізм.

талу в системі стимулювання працівників та у складі активів та капіталу організації.

Висновки. Отже, оцінка ефективності роботи кадрів, мотивація та розробка системи стимулювання – функції сучасних комп'ютерних інформаційних підсистем управління персоналом. У таких підсистемах може формуватися інформація щодо оцінки людського капіталу підприємства для врахування її в обліковій підсистемі.

Література:

1. Климко С.Г. Формування людського капіталу та механізм його використання в умовах ринкових перетворень: автореф. дис. ... на здобуття наук. ступеня канд. ек. наук: спец. 08.01.01 / С.Г. Климко. – Київ, 2004. – 16 с.
2. Шкурупій О.В. Людський капітал та його похідні категорії / О.В. Шкурупій. // Науковий вісник Полтавського університету споживчої кооперації України. – 2005. – С. 17-25.
3. Головай Н. Людський капітал в обліково-аналітичній системі підприємства / Н. Головай // Концепція розвитку бухгалтерського обліку, аналізу і аудиту в умовах міжнародної інтеграції: тези доповідей 20-22 квітня 2005 р. Частина 1. – К.: КНТЕУ, 2005. – С. 96-98.
4. Голікова Н.В. Людський капітал як фактор зростання та розвитку економіки: автореферат дис. ... на здобуття наук. ступеня канд. ек. наук: спец. 08.01.01 / Н.В. Голікова. – Інститут економічного прогнозування, 2004. – 28 с.
5. Кудлай А.В. Управління людським капіталом підприємства: автореф. дис. ... на здобуття наук. ступеня канд. ек. наук: спец. 08.09.01 / Кудлай А.В. – Харківський державний економічний університет, 2004. – 21 с.
6. Михайлова Л.І. Формування та розвиток трудових ресурсів як складової капіталу АПК: автореф. дис. ... на здобуття наук. ступеня докт. ек. наук: спец. 08.07.02 / Михайлова Л.І. – Сумський національний аграрний університет, 2004. – 30 с.
7. Соколов Я.В. Очерки по истории бухгалтерского учета / Я.В. Соколов. – Москва: Финансы и статистика, 1991. – 400 с.
8. Амосов М. Світ на порозі 21 століття / М. Амосов. // Вісник НАН України. – 1999. – № 10. – С. 3-14.

Реслер М.В. Человеческий капитал как объект учета

Аннотация. Сформулированы признаки категории «человеческий капитал» на макроуровне. Исследована роль человеческого капитала как объекта бухгалтерской методологии, определены возможности оценки и отражения в учете человеческого капитала.

Ключевые слова: человеческий капитал, учет, оценка, отражение.

Resler M.V. Human capital as an object of accounting

Summary. The article is dedicated to the solution of theoretical and practical problems managing the process of formation and human capital development. In this article investigated the development of the personnel management theory, improved interpretation of the concept essence of «human capital», defined the nature and characteristics of macroeconomic and regional factors' impact on the formation and development of human capital industry. On grounds correlation of the general and the particular and special theoretically proved and practically build an effective system of balanced human capital assessment, which includes criterion – the market value of human capital, generalized activities of its development and use, also the system of partial monetary and nonmonetary data. The influence of balanced human and material capital on the company's operating efficiency was also defined. As a result of these trends reflected a paradigm shift from human resources management to the human capital development. It determines the need to generalize information on the human capital in the accounting system on the basis of evaluation and reflection, which is one of the unsolved problems in this investigation area.

Keywords: human capital, accounting, evaluation, reflection.