УДК 657

Королюк Н.М., викл.
Чернівецька філія Державної академії статистики, обліку і аудиту

БУХГАЛТЕРСЬКИЙ ОБЛІК ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ: ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ

Розкрито теоретичні основи бухгалтерського обліку людських активів, запропоновано трактування поняття "людський капітал" в бухгалтерському обліку

Постановка проблеми. В сучасних умовах розвитку економіки людські ресурси є визначальним фактором забезпечення ефективної діяльності підприємства. Оскільки такі категорії як "робоча сила", "трудові ресурси" не можуть повністю охарактеризувати та оцінити одну із найважливіших складових капіталу підприємства, як окремого суб'єкта інституціональної економіки, то з розвитком постіндустріальної економіки знання про людські ресурси були узагальнені, і людському потенціалу було надано статус "людського капіталу", що стало поштовхом до розробки науковцями теорії людського капіталу.

Використання інформації про людський капітал в національній економіці стає необхідним в сучасних умовах господарювання, оскільки забезпечує постановку та вирішення цілої низки загальноекономічних проблем та прийняття макроекономічних рішень. Тому досить актуальною є розробка питань бухгалтерського обліку людського капіталу з урахуванням напрацювань вітчизняної теорії і практики.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Питанням бухгалтерського обліку людського капіталу в своїх працях приділяли увагу наступні дослідники: Е. Брукінг, Л. Едвінсон, Р. Германссон, Д. Добія, М. Добія, І.А. Іванюк, М. Козирєв, О.В. Корицький, С.Ф. Легенчук, Н. М. Малюга, М.Р. Метьюс, М.Х.Б. Перера, Я.В. Соколов, І.Й. Яремко. Однак ряд питань відображення в обліку людського капіталу (визнання, оцінки, відображення на рахунках бухгалтерського обліку і в звітності) з урахуванням специфіки національної системи бухгалтерського обліку залишається невирішеним та потребує подальших досліджень.

Метою нашого дослідження є визначення теоретичних аспектів бухгалтерського обліку людського капіталу з урахуванням специфіки національної системи бухгалтерського обліку.

Виклад основного матеріалу дослідження. Ідея людського капіталу має давні корені в історії економічної думки. Одне з перших її формулювань було помічено в "Політичній арифметиці" У. Петті. Пізніше вона знайшла відображення в "Дослідженні про природу і причини багатства народів" А. Сміта, "Принципах економічної науки" А. Маршалла, роботах багатьох інших вчених.

Так, родоначальник класичної буржуазної політекономії У Петті (1623 – 1687 рр.) писав: "Праця – батько та найбільш активний принцип багатства, земля – його мати". У XVII ст. У. Петті була висунута ідея першорядної цінності трудових навиків населення у національному багатстві країни [7, с. 20]. Далі ця теорія була розвинена А. Смітом у праці "Дослідження про багатство народів". Він вважав, що сукупний запас суспільства, складає постійний капітал, і що однією зі статей такого капіталу є "корисність талантів, набутих жителями країни або членами суспільства. Для набуття цих талантів необхідні досить значні витрати на утримання того, хто старається набути їх, протягом усього часу його виховання, навчання і подальшої освіти. Всі ці витрати складають постійний капітал. Якщо ці дарування складають частину його особистого багатства, то вони в той же час складають і частину багатства цілого суспільства, до якого він належить [19, с. 239].

Пізніше теорія людського капіталу знайшла своє відображення в роботах

© Королюк Н.М., 2006

К. Маркса. У "Капіталі" він пише про "корисну працю" витрачену протягом року. "Всі товари існують лише як наслідок того, що суспільно застосована праця була використана в багатоаспектно розгалуженій системі різноманітних видів корисної праці. Лише тому в їх загальній вартості, вартість засобів виробництва, витрачених на їх виробництво, збереглась, знову з'явившись в новій натуральній вартості" [15, с. 131].

Структурні зміни в сукупній робочій силі, інтерес до факторів економічного зростання, розвиток науково-технічного прогресу стали першочерговою причиною подальшого розвитку теорії людського капіталу. Розвиток основних положень даної теорії протягом багатьох років закладені в роботах наступних представників економічної думки: Л. Вальраса, Е. Енгеля, Ф. Ліста, Д.С. Мілля, Ж.Б. Сейя, Н. Сенсора, І.Г. фон Тюнена, І. Фішера тощо.

У 50-60 рр. теорія людського капіталу більш чітко сформувалася в роботах Дж. Мінцера, Л. Хансена, М. Блауга, Й. Бен-Порета, Б. Чізвіка тощо. До кінця XX ст. теорія людського капіталу отримала своє визнання, свідченням чого є присудженням Нобелівської премії з економіки Т.В. Шульцу – у 1979 р. та Г. Беккеру – у 1992 р.

Теорія людського капіталу має дуже давні теоретичні та методологічні корені, тим більше він є одним із сучасних і досить актуальних напрямів розвитку неокласичної теорії [13, с. 71]. Неокласичний підхід до даного поняття використовує виробничу функцію $Q = f(L, K)$, де L – кількість праці, К – кількість капіталу, а Q – розмір випуску продукції. Якщо L вимірюється в людино-годинах праці, то з виміром К виникає замкнене коло. Вартість (ціна) капіталу визначається через вироблений продукт, капітал не можна виразити незалежно від ціни його послуг – норми прибутку. Останнє є нічим іншим, як граничним продуктом одиниці капіталу, яка розраховується відносно граничного доходу, який вона приносить. Виходить, що капітал визначається відносно прибутку, який в свою чергу визначається відносно капіталу.

Одна позиція доводиться існуванням іншої, що само собою повинно бути доведено за допомогою першої. Тобто неокласиками ставиться досить гостра проблема виміру розміру капіталу як економічної категорії, а отже і людського капіталу. На дану проблему намагався вказати Дж. Робінсон ще в 1950-х рр., однак питання так і залишилося невирішеним.

В епоху науково-технічної революції та перетворень в структурі виробничих сил, фактором економічного зростання стає безпосередньо сам працівник – людський капітал підприємства. Ефективність використання основних засобів підприємства все більше залежить від того, наскільки працівник морально та матеріально зацікавлений в досягненні високих кінцевих результатів. Людський капітал є найбільш цінним ресурсом, набагато більш важливим, ніж природні ресурси чи накопичене багатство. Саме людський капітал, а не заводи, обладнання і виробничі запаси є основою конкурентноздатності, економічного зростання та ефективності [5, с. 25], що повинно бути враховані і системою бухгалтерського обліку.

На сьогодні в бухгалтерському обліку теорії людського капіталу почали приділяти особливу увагу у зв'язку з тим, що вона дозволяє з більш загальних позицій вивчити багато явищ ринкових відносин, а також ефективність вкладень матеріальних та фінансових ресурсів в людський фактор.

Виникнення теорії людського капіталу пов'язано з розширеним трактуванням поняття національного багатства. Суть теорії людського капіталу полягає в тому, що однією з головних форм багатства є матеріалізовані в людині знання (загальні та спеціальні), його здатність до виробничої праці [11, с. 8].

Більшість економістів є прихильниками думки, що людський капітал складається з набутих знань, навиків, мотивацій та енергії,

яким наділені люди і які можуть бути використані протягом певного періоду часу з метою виробництва товарів та послуг. Людський капітал вважається формою капіталу, оскільки він є джерелом майбутнього доходу, задоволення потреб. Людським його називають тому, що він є складовою частиною людини.

Не дивлячись на досить тривалий розвиток теорії людського капіталу та, здавалося б визначеність, поняття "людський капітал", серед сучасних дослідників не існує єдності думки щодо трактування самого терміну "людський капітал". Погляди дослідників на трактування поняття "людський капітал" представлено в табл. 1.

Таблиця 1. Трактування поняття "людський капітал" в різних літературних джерелах

№ з/п	*Автор*	*Поняття*
1	Зуєв А., Мяснікова Л. [6]	*Людський інтелектуальний капітал* – це капітал, втілений в людях в формі їх освіти, знань, досвіду. Чим вищим є такий капітал, тим зазвичай більшими є трудові можливості робітників, їх трудова віддача, продуктивність і якість праці
2	Стародубцева Е.Б., Лозовський Л.Ш. Райзберг Б.А. [20]	*Людський інтелектуальний капітал* – професійний капітал, втілений в людях у формі їх освіти, кваліфікації, знань, досвіду. Чим вищим є такий капітал, тим зазвичай більшими є трудові можливості працівників, їх трудова віддача, продуктивність і якість праці
3	Донован Х. [4, с. 27]	*Людський інтелектуальний капітал* – капітал, втілений в людях у формі їх освіти, кваліфікації, знань, досвіду. Чим вищим є такий капітал, тим зазвичай більшими є трудові можливості працівників, їх трудова віддача, продуктивність і якість праці
4	Куінн Дж.Б. та ін. [2]	*Людський капітал* – це капітал у формі інтелектуальних можливостей та практичних навиків, отриманих в процесі здобуття освіти та практичної діяльності людини
5	Рядова Т.Ф. [18]	*Капітал людський* – це капітал у формі інтелектуальних здібностей, набутих завдяки формальному навчанню, освіті або на основі практичного досвіду
6	Чуприна Ю.В. [22]	Реальний *людський капітал* включає в себе як відновлювальну, так і природну складові. Він породжує всі основні види доходів, включаючи не грошові доходи, і так як і фізичний капітал, реалізується в формі фінансових активів
7	Мельников О.Н [16, с. 27]	*Людський капітал* – капітал у формі інтелектуальних здібностей та практичних навичок, отриманих в процесі навчання та практичної діяльності людини
8	Корицкий А.В. [13, с. 7]	*Людський капітал* – це форма виразу виробничих сил людини на постіндустріальній стадії розвитку суспільства з соціально-орієнтованою економікою ринкового типу
9	Стоуньер Т. [21, с. 271]	*Людський капітал* – це запас знань, здоров'я, навиків, досвіду, які використовуються індивідом для отримання доходу
10	Добрынин А.И. [3, с. 42]	*Людський капітал* – це частина сукупного капіталу, що є накопиченими затратами на загальну освіту, спеціальну підготовку, охорону здоров'я, переміщення робочої сили

Виходячи з вищенаведеного (табл. 1) можна визначити, що серед вітчизняних та зарубіжних дослідників не існує єдності у поглядах щодо поняття "людський капітал".

Результати проведеного аналізу дозволили визначити, що деякі дослідники [4, 6, 20] ототожнюють людський і інтелектуальний капітал, з цим ви не можете погодитись. Так, Стародубцева Е.Б. та ін. стверджують, що людський капітал – це капітал, втілений в людях в формі їх освіти, знань, досвіду. З таким розумінням людського капіталу ми погоджуємося, однак в їх інтерпретації даний термін звучить як "людський інтелектуальний капітал", що є неприйнятним, оскільки його назва суперечить сама собі. Ми дотримуємося позиції дослідників [1, 14], що людський капітал є складовою інтелектуального капіталу підприємства.

Навіть, якщо обійти неможливість ототожнення частини і цілого, між людським та інтелектуальним капіталом існують значні відмінності. Це пов'язано з тим, що:

1) в сучасному суспільстві людина не може бути об'єктом купівлі-продажу. Результатом чого є встановлення на ринку цін лише за "оренду" людського капіталу за відсутності цін на його активи;

2) людський капітал здатен підвищувати ефективність діяльності як в ринковому так і неринковому секторі, і дохід від нього може приймати як грошову так і не грошову форму. Внаслідок чого споживчі аспекти вкладень в людину стають не менш важливими ніж виробничі [1, с. 139].

Крім того, як пише доц. В.А. Козлова [12, с. 11], поняття "людський капітал" властиве етапу індустріальної економіки, а поняття "інтелектуальний капітал" характерне для більш пізнього періоду другої хвилі науково-технічної революції, яка висунула вимогу створення нової теорії – теорії інтелектуального капіталу, яка б могла визначити ефективність виробництва, що ґрунтується на унікальних можливостях людини, врахувати його потреби і мотивації (переважно нематеріальні), і визначити механізми і закони функціонування нового фактора виробництва – інтелектуального капіталу в умовах індустріального суспільства.

Пропонуємо в бухгалтерському обліку використовувати трактування людського капіталу – *як втілені в людях активи у формі їх освіти, кваліфікації, професійних знань, досвіду які забезпечують отримання економічних вигод у майбутньому.*

Слід відмітити, що це не просто сукупність знань, здібностей, якими володіє людина. Під поняттям "людський капітал" необхідно бачити наступне:

1) набутий запас знань, вмінь, навиків;

2) цей запас доцільно використовувати в тій чи іншій сфері суспільної діяльності, і це сприяє зростанню продуктивності праці та виробництва;

3) використання даного запасу призводить до зростання заробітку (доходів) даного працівника в майбутньому шляхом відмови від частини поточного споживання;

4) збільшення доходів сприяє зацікавленості працівника, і це призводить до подальшого інвестування в людський капітал;

5) людські здібності, знання тощо є невід'ємною частиною кожної людини;

6) мотивація є необхідним елементом для того, щоб процес відтворення (формування, накопичення, використання) людського капіталу носив повністю завершальний характер.

Для цілого суспільства вигода полягає в тому, що відбувається додатковий приріст продукції [9, с. 48].

На сьогодні економісти виділяють різні класифікації людського капіталу (за видами витрат і інвестиціями в людський капітал, за способом споживання, за формами втілення). Так, В.І. Ільїнський виділяє наступні складові людського капіталу (див. рис. 1).

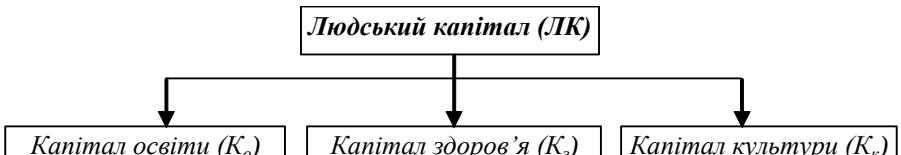

Рис. 1. Складові людського капіталу

Таким чином людський капітал складається з наступних елементів:

$$ЛК = К_о + К_з + К_к,$$

Капітал здоров'я є інвестиціями в людину, що здійснюється з метою формування, підтримання та вдосконалення його здоров'я та працездатності. Інвестиції в здоров'я, його охорона сприяють зменшенню захворювань та смертності, продовжують працездатне життя людини, а відповідно, і час функціонування людського капіталу.

У понятті капіталу здоров'я виділяють базовий та споживчий капітал. Перший, на його думку, визначається сукупністю фізіологічних властивостей людини, що отримуються спадковим шляхом. Набутий

капітал створюється в процесі формування і використання фізичних властивостей людини, що здійснюється у виробничій діяльності. В умовах інноваційного виробництва від людини вимагається висока швидкість обробки інформації, швидкість реакції, швидкість прийняття рішень [8, с. 40].

Людський капітал поділяють на споживчий (що створюється потоком послуг, що споживаються безпосередньо (творча та освітня діяльність) і виробничий (споживання якого сприяє суспільній корисності (створення засобів виробництва, технологій, виробничих послуг та продуктів) [5, с. 38].

Крім того, людський капітал класифікують за формами втілення:

1) живий капітал (включає до свого складу знання, здоров'я втілене в людині);

2) неживий капітал (створюється, коли знання втілюються у фізичних, матеріальних формах);

3) інституційний капітал (інститути, що сприяють ефективному використанню всіх видів людського капіталу) [13, с. 100].

Наведене вище характеризує різноманітність поглядів і підходів до окреслення людського капіталу як складової інтелектуального капіталу і підтверджує вищеобґрунтовані нами погляди.

Однак, при визначенні поняття "людський капітал" теоретики економічної думки виділяють його наступні особливості, що узагальнені Р.І. Капелюшниковим [10]:

– людський капітал є головною цінністю сучасного суспільства, а також основоположним фактором економічного зростання:

– формування людського капіталу потребує значних витрат як від самого індивідууму, так і від суспільства в цілому;

– людський капітал може бути накопичений, а саме індивід може набувати певних навиків, здібностей, може покращувати своє здоров'я;

– інвестиції в людський капітал дають своєму власнику, як правило, в майбутньому більш високий дохід. Для суспільства вкладення дають більш тривалий та інтегральний економічний і соціальний ефект;

– інвестиції в людський капітал носять досить довготривалий характер. І якщо інвестиції в людський капітал освіти мають період 12-20 років, то в капітал здоров'я людина здійснює вкладення протягом всього періоду часу;

– людський капітал відрізняється від фізичного капіталу за ступенем ліквідності. Крім того людський капітал не продається і не купується – продаватись можуть тільки послуги, що створюються людським капіталом. Людський капітал є невід'ємним від його носія – людини;

– прямі доходи, що отримуються людиною, контролюються ним самим незалежно від джерела інвестицій;

– від рішення людини, від його волевиявлення залежить функціонування людського капіталу. Ступінь віддачі від застосування людського капіталу залежить від індивідуальних інтересів людини, від його матеріальної і моральної зацікавленості, світобачення, від загального рівня її культури.

Дослідники відмічають, що повна динаміка витрат і результатів дозволяє визначити об'єктивну вартість – ціну людського капіталу за різними видами праці. Користуючись цими цінами, можна визначити об'єктивну вартість людського капіталу так само, як і вартість капіталу та праці.

Вартість людського капіталу економісти визначають як на макро- так і на мікрорівнях.

На *мікрорівні* вартість людського капіталу складатиметься з суми витрат підприємства, понесених на відновлення людського капіталу підприємства, а саме:

– підвищення кваліфікації вже прийнятих працівників;

– оплата лікарняних листів непрацездатності;

– витрати з охорони праці;

– добровільне медичне страхування, оплачене підприємством;

– оплата медичних та інших соціальних послуг за працівника підприємства;

– благодійна допомога соціальним інститутам.

На *макрорівні* розглядаються соціальні трансферти, що здійснюються населенню, як в натуральній, так і в грошовій формі, а також пільгове оподаткування, що є цільовими витратами держави. До таких витрат належать і витрати домашнього господарства на збереження та відновлення людського капіталу.

В останні роки також залишається невирішеною проблема оцінки людського капіталу, незважаючи на те, що розроблено досить багато відповідних методик (доходні, затратні, ринкові), однак вони не набули широкого поширення і застосування у бухгалтерському обліку.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Розвиток світової економічної системи свідчить про те, що людські ресурси є визначальним фактором забезпечення ефективної діяльності підприємства. Хоча Україна лише прямує до інформаційної економіки, однак динамізм та швидкоплинність змін переконливо свідчать про необхідність вироблення на перспективу пакету методичних пропозицій з бухгалтерського обліку людського капіталу. Однією зі складових чого є закладення теоретичних основ бухгалтерського обліку людського капіталу, які забезпечують побудову адекватних методик.

Використання теорії людського капіталу в бухгалтерському обліку передбачає, що людина, відокремлена від засобів виробництва, продає свою працю, так само як і капітал, належний йому. З боку юридичної особи (згідно запропонованого визначення), одержана праця є активом, що забезпечує успішну діяльність підприємства. Для працівника людський капітал є товаром. Власник людського капіталу впливає на ціну такого товару шляхом вкладення інвестицій у свою освіту, кваліфікацію, професійні знання, досвід.

Особливої уваги потребує розробка нових або адаптація існуючих методик бухгалтерського обліку людського капіталу з урахуванням розвитку національної системи бухгалтерського обліку, які б не були лише вдалою теоретичною конструкцією, а були дієвими на практиці і змогли поступово (з розвитком економіки) впроваджуватись в діяльність підприємств.

ЛІТЕРАТУРА:

1. *Dobija Mieczyslav, С.Ф. Легенчук.* Інтелектуальний та людський капітал, як об'єкт дослідження в аудиті // Международные стандарты аудита и их применение в практической деятельности Тезисы докладов Межрегиональной науч.-прак. конф. 11-12 мая 2004 г. – Севастополь: Севастопольское территориальное отделение САУ, 2004. – С. 137-140

2. *Quinn J.B., Anderson Ph., Finkelstein S.* Managing Professional Intellect: Making the Most of the Best//Harvard Business Review. 1996. March-April. – P. 71-80

3. *Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д.* Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. – Спб.: Наука, 1999.

4. *Доновaн Х.* Как работать с интеллектуалами // – 1991. – август. – С. 27

5. *Дятлов С.А.* Теория человеческого капитала: Учебное пособие. – СПб.: Изд. СПбУЭФ. 1996. – 138 с.

6. *Зуев А., Мясникова Л.* Интеллектуальный капитал // Труд, капитал, энергия. – 2004. – № 2 (14). http://www.situation.ru/app/j_art_355.htm

7. *Иванов. Н.* Человеческий капитал и глобализиция, – 2004. – № 9. – С. 19-31

8. *Ильинский И.В.* Инвестиции в будущее: образование в инновационном воспроизводстве. – СПб.: Изд. СПбУЭФ, 1996.

9. *Калькова В.Л., Тоффлер О.* Смещение власти: знание, богатство и принуждение на пороге XXI века. – М.: ИНИОН АН СССР, 1991. – 224 с.

10. *Капелюшников Р.И.* Теория человеческого капитала // http://www.ndiiv.org.ua

11. *Кендрик Дж.* Совокупный капитал США и его формирование. Общая редакция и предисловие члена-корреспондента АН СССР А.И. Анчишкина. М.: "Прогрес", 1978.

12. *Козлова В.А.* Интеллектуальный капитал: Экономическое содержание и особенности воспроизводства. Автореф: дис… к.э.н. / МФА. – М., 2001

13. *Корицкий А.В.* "Введения в теорию человеческого капитала". – Новосибирск, СибУПК, 2000. – 105 с.

14. *Легенчук С.Ф.* Нематеріальні активи та інтелектуальний капітал в бухгалтерському обліку підприємств: взаємозв'язок понять // Вісник ЖДТУ. – 2005. – № 1 (31). – С. 131-137.

15. *Маркс К.* Капитал. Т. 2-й. Перевод И.И. Степанова-Скворцова. – Л.: 2-я типография "Печатный двор", 1952. – 376 с.

16. *Мельников О.Н.* Интеллектуальный базар анализ современной трактовки и использования понятия "интеллектуальный капитал организации" // Российское Предпринимательство. – 2002. – № 4. – С. 107-112

17. *Рощин С.Ю., Розумова Т.О.* Экономика труда: экономическая теория труда: Учебное пособие. – М.: ИНФА-М, 2000. – 400 с.

18. *Рябова Т.Ф.* Экономическая безопасность: продовольственная безопасность. Термины и определения. – М.: Пищевая промышленность, 2001. – 336 с.

19. *Смит А.* Исследования о богатстве народов. Перевод М. Щепкина. – М.: Издание К.Т. Солдатенкова, 1985.

20. *Стародубцева Е.Б., Лозовский Л.Ш., Райзберг Б.А.* Современный экономический словарь. – М.: Инфра-М, 2003. – 480 с.

21. *Стоуньер Т.* Информационное богатство: профиль постиндустриальной экономики. – в кн. Новая технократическая волна на Западе. – М.: "Прогрес", 1986. – 394 с.

22. *Чуприна Ю.В.* Человеческий капитал как основа доходов среднего класса. Автореф. дис. к.э.н… – СПб.: С.-Петербургский государственный инженерно-экономический университет, 2001.

КОРОЛЮК Наталія Михайлівна – викладач Чернівецької філії Державної академії статистики, обліку і аудиту

Наукові інтереси:

– бухгалтерський облік і аналіз заробітної плати;

– облік і контроль людського капіталу