

УДК 330.142: 664

## СУТНІСТЬ І МЕТОДИКА ОЦІНКИ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

Г. Сиротюк, к. е. н., доцент

Л. Петришин, к. е. н., доцент

Львівський національний аграрний університет

© Г. Сиротюк, Л. Петришин, 2015

**Сиротюк Г., Петришин Л. Сутність і методика оцінки людського капіталу**

Узагальнено наукові підходи сутності, змісту та особливостей людського капіталу як економічної категорії. Запропоновано авторське визначення людського капіталу як сукупності індивідуальних і набутих розумових, фізичних, психологічних, суспільних здібностей і якостей людини, витрати на отримання яких, як очікується, в майбутньому призведуть до збільшення економічних вигод самої людини, підприємства і держави загалом. Доведено, що для України характерна ситуація недостатнього рівня розвитку людського капіталу.

Розглянуто й систематизовано загальноекономічні методи оцінки вартості людського капіталу: витратний, дохідний і ринковий. Витратний метод заснований на підсумовуванні сукупних витрат на освіту, професійну підготовку фахівців та інших витрат. Дохідний метод виражається якісними показниками людського капіталу: коефіцієнт професійної перспективності працівників, покладений в основу розрахунку гудвілу людського капіталу, що забезпечує наближення бухгалтерської оцінки до ринкової вартості та виступає базисом розробки фінансових прогнозів стійкого розвитку підприємства. Ринковий метод оцінки полягає в пошуку на ринку і навчанні фахівця, котрий володіє схожими аналогічними характеристиками: рівнем підготовки, професійним досвідом, здоров'ям тощо.

Обґрунтовано, що оцінка складових людського капіталу відбувається на різних економічних рівнях: мікро-, мезо-, макро- та мегарівнях.

Запропоновано відображати в обліку людський капітал на позабалансовому рахунку 04 «Непередбачені активи та зобов'язання» субрахунку 043 «Людський капітал».

**Ключові слова:** людський капітал, методи оцінки людського капіталу, індекс людського розвитку, оцінка людського капіталу, нематеріальні активи.

**Syrotyuk H., Petryshyn L. Notion and methods of human capital assets valuation**

The article consolidates scientific approaches to interpretation of essence, content and peculiarities of human capital assets as an economic category. The authors propose their own definition of human capital assets as an integrity of individual and acquired mental, physical, psychological, social abilities and qualities of a person. Expenses for obtaining of the characteristics are expected to rise economic benefits of the very person, enterprise and state in the future. It is proved that Ukraine features poor level of human capital assets development.

The work describes and systemizes general economic methods of valuation of human capital value, i.e. method of expenses, income and market one. Method of expenses is based on total expenses for education, professional training of specialists and other expenses. Method of income is revealed by qualitative indicators of human capital assets, i.e. coefficient of professional prospects of employees. It also makes ground for calculation of goodwill of human capital assets, securing approximating of accounting estimates to market value as well as helps completing of financial forecast as to sustainable development of an enterprise. Market method of valuation is based on market search and training of a specialist, possessing similar analogical characteristics: level of training, professional experience, health, etc.

It is argued that valuation of human capital assets happens at different economic levels: micro-, mezzo-, macro- and mega levels.

It is proposed to present human capital assets in records on extra-balance account 04 «Extraordinary assets and liabilities» of subaccount 043 «Human capital assets».

**Key words:** human capital assets, methods of human capital assets valuation, Index of human development, valuation of human capital assets, intangible assets.

**Сиротюк А., Петришин Л. Сущность и методика оценки человеческого капитала.**

Обобщены научные подходы к сущности, содержанию и особенностям человеческого капитала как эко-

номической категории. Предложено авторское определение человеческого капитала как совокупности индивидуальных и приобретенных умственных, физических, психологических, общественных способностей и качеств человека, затраты на получение которых, как ожидается, в будущем приведут к увеличению экономических выгод как человека, предприятия, так и государства в целом. Обосновано недостаточный уровень развития человеческого капитала для Украины.

Рассмотрены и систематизированы общеэкономические методы оценки стоимости человеческого капитала: затратный, доходный и рыночный. Затратный метод основан на суммировании совокупных расходов на образование, профессиональную подготовку специалистов и других затрат. Доходный метод выражается качественным показателем человеческого капитала: коэффициент профессиональной перспективности работников, положенный в основу расчета гудвилла человеческого капитала, обеспечивает приближение бухгалтерской оценки к рыночной стоимости и выступает базисом разработки финансовых прогнозов устойчивого развития предприятия. Рыночный метод оценки заключается в поиске на рынке и обучении специалиста, обладающего подобными аналогичными характеристиками: уровнем подготовки, профессиональным опытом, здоровьем и т.д.

Обосновано, что оценка составляющих человеческого капитала происходит на разных экономических уровнях: микро-, мезо-, макро- и мегауровнях.

Предложено отражать в учете человеческий капитал на внебалансовом счете 04 «Непредвиденные активы и обязательства» субсчета 043 «Человеческий капитал».

**Ключевые слова:** человеческий капитал, методы оценки человеческого капитала, индекс человеческого развития, оценка человеческого капитала, нематериальные активы.

---

**Постановка проблеми.** Найефективнішим способом досягнення економічного зростання є активізація творчих можливостей людини, розвиток кваліфікації робочої сили. Людина виступає ключовою фігурою всіх змін, які відбуваються в суспільстві, бо зміцнення економіки, підвищення рівня соціально-економічного розвитку держави здійснюються на благо людини і завдяки людині, завдяки її праці, творчим здібностям, бажанням тощо.

Нематеріальні засоби виробництва, що уособлюють у собі людський капітал, є основою конкурентоспроможної економіки, базою для економічного зростання. Людський капітал є найціннішим ресурсом, який домінує над матеріальними засобами виробництва та природними ресурсами. Тому дослідження економічної категорії «людський капітал» є на сьогодні особливо актуальним, оскільки від того, як держава фінансуватиме створення людського капіталу і як вибудовуватиме економічні відносини з перерозподілу суспільного доходу в інтересах нарощування людського капіталу, залежить її майбутнє. Людський капітал є таким економічним компонентом, що спроможний виробляти нову вартість, проте його складно оцінити.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Теоретичні основи сутності людського капіталу висвітлені у працях класиків економічної науки, зокрема таких, як Дж. Грейсон, К. О'Делл [1], А. Сміт [7], Н. Томес [8] та ін. Як самостійний розділ економічної думки

теорія людського капіталу сформувалася у 60-х рр. ХХ ст., а її теоретична модель була викладена у працях Т. Шульца [12] та Г. Беккера [8]. Розвиток людського капіталу в рамках соціально-економічного розвитку аграрних підприємств і сільських територій розглядали В. Ткачук [13], І. Костирко, Т. Гром'як [3]. Подальші дослідження сутності людського капіталу та його вартісної оцінки пов'язані з іменами таких учених, як А. Кондиріна [2], В. Петті [4], Д. Добія [9], М. Добія [10; 11], С. Подолинський [5] та ін.

Однією з основних проблем теорії людського капіталу є оцінювання його вартості, проте до нього досі не вироблено єдиних підходів. Перші спроби оцінити людський капітал були зроблені В. Петті, така оцінка була побудована на двох основних складових – витратах на навчання, в тому числі пов'язаних з учнівством (інвестиції в людський капітал), а також вартості робочої сили на рівні її простого відтворення [4, с. 234].

Суть методу оцінки Г. Беккера полягає у визначенні різниці між заробітною платою працівників, які оцінюються за тією її частиною, яка припадає саме на працю [8, с. 36].

Дослідник М. Добія пропонує використовувати витратний метод для оцінки людського капіталу, вказуючи, що цей метод оперує системою показників, які можуть бути однозначно й точно визначені [11, с. 71].

Проте, незважаючи на значну кількість публікацій, питання оцінювання вартості

людського капіталу є дискусійним і потребує подальшого дослідження.

**Постановка завдання.** Метою нашого дослідження є з'ясування сутності людського капіталу та аналіз сучасних методів його оцінки.

**Виклад основного матеріалу.** Людина, у світлі сучасних теорій, є капіталом, який може бути ідентифікований не тільки як капітал, а й як капітал, що створює доходи підприємству внаслідок докладання власних фізичних й інтелектуальних здібностей до ресурсів підприємства та є основою зростання національного багатства держави загалом.

Теорія людського капіталу пов'язана з розвитком концепції капіталу. Ще А. Сміт зазначав, що капітал суспільства складається не лише з машин, споруд, землі, а й з набутих корисних здібностей членів суспільства, тобто до складу капіталу відносять саму людину та її здібності [7, с. 322].

Як стверджує В. Петті, людей та їхні виробничі здібності треба оцінювати нарівні з багатством. Отже, сформувався твердження про те, що люди з їх виробничими здібностями є специфічним капіталом або особливим ресурсом, який за своїм економічним змістом може бути прирівняний до інших ресурсів виробництва, у зв'язку з чим значну увагу приділяють дослідженню інвестицій у людські ресурси та їх впливу на зростання якості людського капіталу [4, с. 148].

Людський капітал, за твердженням Т. Шульца, є економічною категорією, яка охоплює всю сукупність здібностей, особистих якостей, мотивацій індивідів, що нагромаджуються ними за рахунок інвестицій з метою отримання доходу [12, с. 15].

Мікроекономічний фундамент теорії людського капіталу заклав Г. Беккер. Його модель стала ідеологічною основою «інвестицій у людину» та оцінки їх ефективності. Науковець визначив людський капітал як сукупність знань, навичок і вмінь людини, витрати на отримання яких (через вищу, післядипломну освіту, корпоративне навчання) можуть приносити значний прибуток як самому працівнику, так і роботодавцю та організації, в якій працює людина [8, с. 37].

Виділяють два підходи до трактування сутності капіталу. Перший вказує на те, що людина з її природними якостями не може бути капіталом, бо сама здатність людини до

праці та її знання є його складовою. Це твердження переважно підтримують прихильники теорії трьох факторів виробництва (А. Маршалл, Дж. Мілль, Ф. Ліст та ін.), за якої капітал як категорія не передбачає входження самої людини в цю категорію. Але набуті здібності людини, які вона реалізує через працю, ці дослідники, як і Г. Беккер, відносять до категорії капіталу.

Другий підхід свідчить, що сама людина з її природженими якостями належить до капіталу, цим самим розширюючи це поняття. Прихильниками такого підходу є Л. Вальрас, І. Фішер та ін. Дотримуючись ідеї прагматизму, І. Фішер стверджував, що капіталом є все те, що може приносити дохід, а тому людина, як і інші корисні матеріальні об'єкти, входить до складу капіталу.

Із усіх цих тверджень виникли альтернативні концепції людського капіталу, до складу поняття якого різні автори відносять не тільки знання і вміння людей як здатність до праці, а й їхні фізичні, психологічні, світоглядні, суспільні, культурні якості та здібності.

Американські вчені Дж. Грейсон і К. О'Делл вказують на категоріальність людського капіталу, розуміючи його як «економічну категорію, яка характеризує сукупність сформованих і розвинутих унаслідок інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивацій індивідів, що перебувають у їх власності, використовуються в економічній діяльності, сприяють зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливають на зростання доходів свого власника та національного доходу» (переклад наш – Г. С., Л. П. [1, с. 196].

Таку саму позицію займає Г. Прошак, трактуючи людський капітал як запас розвинутих чи нагромаджених у результаті інвестицій якостей людини, які вона використовує в економічній діяльності для одержання матеріальних і нематеріальних вигод [6, с. 12].

Пропонуємо власне визначення поняття «людський капітал» – це сукупність індивідуальних і набутих розумових, фізичних, психологічних, суспільних здібностей і якостей людини, витрати на отримання яких, як очікується, в майбутньому призведуть до збільшення економічних вигод самої людини, підприємства і держави загалом.

Людський капітал є найвагомішим ресурсом інформаційної економіки. Так, за окреми-

ми підрахунками вчених, на початку XXI ст. вартість сукупного національного багатства всіх країн світу складала 550 трлн дол. США, з яких 365 трлн дол. США сформовані завдяки людському капіталу, а на природний та відтворювальний капітал припадало 90 та 95 трлн дол. США відповідно.

За рейтинговою оцінкою розвитку людського капіталу, оприлюдненою Всесвітнім економічним форумом (World Economic Forum), Україна у 2015 р. посіла 31 позицію серед 124 країн світу. Для рейтингової оцінки застосовується Індекс людського капіталу (Human Capital Index), визначений з врахуванням складових, які, зокрема, характеризують рівень освіти в країні, професійної підготовки, працевлаштування і зайнятості, тривалості життя.

Дослідження показує оцінку розвитку людського капіталу за п'ятьма віковими групами (до 15 років; від 15 до 24; від 25 до 54; від 55 до 64; 65 і більше років) й дає змогу визначити сильні і слабкі сторони в кожній з них. Позиції України за різними віковими групами досить різняться. Найкращий показник у населення пенсійного віку (вікова група 65 років і більше) – 9 місце у світі, а також у віковій категорії від 15 до 24 років – 17 місце [16].

Дослідження категорії людського капіталу також суттєво поглибили розуміння його значення та шляхів формування. Якщо на початку розкриття цього поняття під людським капіталом розуміли лише сукупність інвестицій, що підвищували його здатність до продуктивної праці (інвестиції в освіту та професійні навички), то останні розрахунки, які проводять Світовий банк, Організація Об'єднаних Націй, враховують і всі споживчі витрати, до яких належать витрати на харчування, одяг, житло, освіту, охорону здоров'я, культуру. А сама категорія людського капіталу розглядається як складова національного і світового багатства. Як визна-

чено в Програмі розвитку ООН, істинним багатством народу є люди, а основною метою розвитку людини – створення умов, сприятливих для довгого, здорового і творчого життя.

Відомо, що вартість валової продукції (ВВП) як найважливіший показник економічного зростання країни напряму залежить від ефективності розвитку підприємницької діяльності. Проте не завжди зростання ВВП прямо пропорційне зростанню розвитку людського капіталу. Власне, для України характерна ситуація недостатнього рівня розвитку людського капіталу за зростаючого ВВП, що свідчить про недостатність інвестицій у його розвиток. Тому варто дослідити місце України у світовому рейтингу, проаналізувавши індекс людського розвитку (ІЛР). Це інтегральний показник, що охоплює три основні складові: освіту, здоров'я і рівень доходу населення.

За даними Доповіді ООН, у 2013 р. ІЛР України становив 0,734, в результаті чого Україна посіла 83 місце серед 187 країн світу. Цей показник лише на 4% вищий від рівня 1990 року. За період з 1990 до 2014 року очікувана тривалість життя при народженні в Україні зменшилася приблизно на 0,8 року, очікувана тривалість навчання збільшилася більш ніж на 3,9 року, валовий національний дохід на душу населення в Україні за цей час зменшився на 24,2% [14].

Досліджуючи показники Держкомстату України, виявили зростання одного з основних показників ІЛР – показника ВВП на душу населення в гривневому вимірнику за період з 2004 до 2014 року у п'ятеро (з 7299,2 грн у 2004 р. до 36495,9 у 2014 р.), тоді як у доларовому еквіваленті – у 1,7 раза (з 1375,8 до 2314,5 дол. США). При цьому через перерозподіл на користь олігархічних структур понад 15 млн громадян України опинилися за межею бідності [15] (див. табл.).

Таблиця

Динаміка ВВП на душу населення України\*

Рік	ВВП, млн грн	Населення, тис. осіб	ВВП на душу населення, грн	ВВП на душу населення, дол. США
2004	345113	47280,8	7299,2	1375,8
2005	441452	46929,5	9406,7	1862,7
2006	544153	46646,0	11665,6	2310,0
2007	720731	46372,7	15542,1	3077,7
2008	948056	46143,7	20545,7	2668,3
2009	913345	45962,9	19871,4	2488,6
2010	1082569	45778,5	23648,0	2970,2
2011	1316600	45633,6	28851,5	3611,1
2012	1408889	45553,0	30928,6	3806,95
2013	1454931	45426,2	32028,5	4007,1
2014	1566728	42928,9	36495,9	2314,5

\*Розраховано на основі [15].

Графічне зображення розподілу ВВП на душу населення в Україні за 2004-2014 роки наочно демонструє низький рівень ВВП в доларах порівняно з гривневим еквівалентом (рис. 1).

За оцінками ООН, в Україні бідних людей, дохід яких не перевищує межу бідності, понад 80% (в Європі – близько 17% населення). Україна перебуває за порогом абсолютної бідності, якщо у світі поріг бідності

становить 2 дол. США на день, то в Україні – 1,38 дол. США на день.

Споживчий кошик України, прийнятий у 2000 р., ґрунтовно не переглядали до сьогодні. За нинішнім споживчим кошиком можна стверджувати, що населення країни перебуває у стані прихованого голоду. Як наслідок, частина населення, витрачаючи 70% доходів на харчування, втрачає доступ до якісної медицини, освіти, екологічно чистих продуктів.

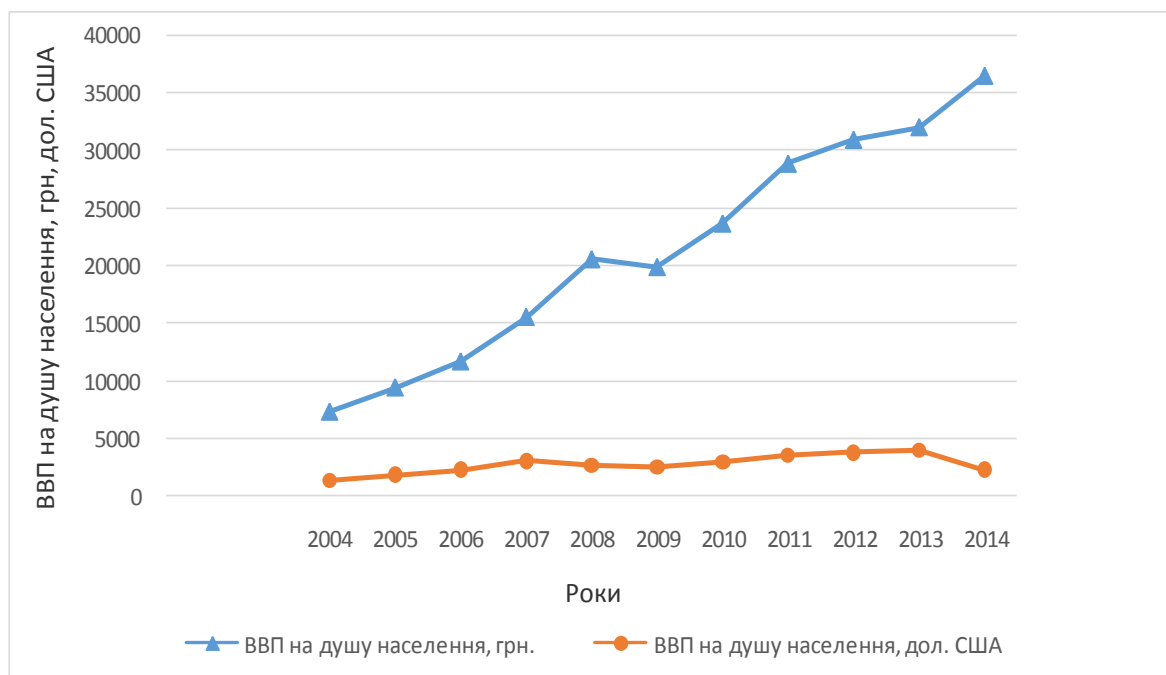


Рис. 1. Динаміка ВВП на душу населення України\*.

\*Джерело: розроблено на основі даних [15].

Проблемним питанням залишається оцінка людського капіталу. Людський капітал є складною економічною категорією, яка має якісні і кількісні характеристики. З позиції сучасної теорії людського капіталу оцінюється не лише обсяг вкладень у нього, а й обсяг акумульованого особистістю людського капіталу. При цьому підраховують вартість загального обсягу людського капіталу

як для однієї особи, так і для всієї країни. Тому важливо виробити оптимальні підходи до оцінювання людського капіталу, від витратних до інвестиційних з подальшою розробкою нових і вдосконаленням існуючих методик розрахунку.

Оцінка складових людського капіталу відбувається на різних економічних рівнях: мікро-, мезо-, макро- та мега- (рис. 2).



Рис. 2. Методичні прийоми до вимірювання людського капіталу\*.

\*Джерело: власна розробка авторів.

Відомі сьогодні науці підходи до оцінки людського капіталу є різноплановими завдяки використанню широкого спектра індикаторів та підходів. Але сам факт існування багатьох методик оцінки людського капіталу мовить про її можливість і гіпотетичну надійність отриманих результатів. Тобто можна припустити, що для відображення в обліку і звітності людський капітал все ж таки піддається оцінці.

Людський капітал на рівні держави визначається на підставі підсумку витрат на освіту, медичні послуги, культурні та соціальні програми тощо.

Погоджуємося з А. Кондиріною щодо методики оцінки вартості людського капіталу країни за допомогою калькуляції споживчих витрат, які забезпечують формування якісних параметрів людського капіталу. При цьому зі

суми всіх споживчих витрат громадян вилучаються витрати в межах прожиткового мінімуму як такі, що спрямовані на просте відтворення населення [2, с. 13].

Система показників оцінки людського капіталу, орієнтована на виконання завдань підприємства, повинна: розглядатися як інформаційна база для системи управління підприємством; бути представленою у вигляді як абсолютних, так і відносних величин; відображати завдання підприємства, виражені в економічних показниках; ув'язуватися з показниками бухгалтерського обліку; бути деталізованою за підрозділами і формуватися з урахуванням розмірів підприємства, масштабів і видів діяльності.

Основне завдання оцінки вартості людського капіталу полягає в отриманні норм прибутку на інвестиції в людський капітал, що

зумовлено: необхідністю відстеження витрат на людський капітал; відстеження вигоди, яку підприємство отримало від понесених витрат.

На сьогодні існуючі методики оцінки людського капіталу можна поділити на витратні, дохідні і ринкові. Витратний метод оцінки заснований на підсумовуванні сукупних витрат на освіту, професійну підготовку фахівців та інших витрат. Він є найбільш вивченим, повною мірою відповідає національній нормативно-правовій базі та національним і міжнародним стандартам бухгалтерського обліку, а також принципам складання фінансової звітності. Розрахована за цим підходом вартість людського капіталу ототожнюється з обсягом витрат на його формування, використання та відтворення.

Саме на підставі витратного методу здійснюються дослідження формування людського капіталу окремої особи, що є дуже важливими з переходом на визначення його вартості на макрорівні. Людський капітал, що визначається як джерело фінансування людських ресурсів, можна представити як суму трьох основних складових: витрат на утримання, витрат на освіту та витрат на отримання досвіду:

$$H(t) = (K + E) \cdot (1 + Q(T)) \quad (1)$$

де  $H(t)$  – вартість людського капіталу як функції часу  $t$ ;

$K$  – капіталізовані кошти на утримання та формування фізичної особи;

$E$  – капіталізовані кошти на освіту;

$Q(T)$  – показник досвіду.

Визначити точну вартість витрат на освіту індивідуально кожної людини нереально, оскільки вона змінюватиметься залежно від умов формування інвестицій в освіту, професійного досвіду.

Витратний підхід, однак, не забезпечує достатнього аналізу, тому для виконання стратегічних завдань управління необхідним є доповнення цього підходу оптимальнішим – дохідним. Він виражається якісними показниками людського капіталу, зокрема коефіцієнтом професійної перспективності працівників, покладеним в основу розрахунку гудвілу людського капіталу, що забезпечує наближення бухгалтерської оцінки до ринкової вартості та виступає базисом розробки фінансових прогнозів стійкого розвитку підприємства.

Ринковий метод оцінки полягає в пошуку на ринку і навчання фахівця, котрий володіє схожими аналогічними характеристиками: рівнем підготовки, професійним досвідом, здоров'ям тощо. При цьому вартість співробітника підприємства визначається ціною, за яку можна найняти подібного працівника на ринку.

У своїх наукових напрацюваннях М. Добія поєднує економічну і фізичну сутність поняття капіталу. Праця як передача людського ресурсу працівника продукції є аналогічною до передачі енергії об'єкту через роботу [10].

Енергетичний підхід до людського капіталу підтримував С. Подолинський, вказуючи, що праця – «це таке використання механічної і психічної роботи, накопиченої в організмі, яка має своїм результатом збільшення кількості перетвореної енергії на земній поверхні. Збільшення ж перетвореної енергії на земній поверхні може відбуватися або шляхом прямого збільшення сонячної енергії у її перетвореній формі, або шляхом збереження вже існуючої перетвореної сонячної енергії від розсіювання шляхом застосування людської праці» [5, с. 129].

Наслідком природного розсіювання енергії в навколишньому просторі через випромінювання є зменшення енергетичного потенціалу. Дослідженнями доведено, що щорічно знецінюється людський капітал у межах 8%. Тому для збереження капіталу на початковому рівні необхідно здійснювати компенсацію його природного розсіювання у зазначених межах. Цей показник прийнято вважати природною економічною константою.

Для запобігання природному розсіюванню капітал повинен постійно зростати і ступінь такого зростання має бути не меншим за ступінь ризикованості діяльності в конкретному природному та суспільно-економічному середовищі.

Таке визначення капіталу можна подати у формі математичного рівняння:

$$C_t = C_0 \cdot e^{(p-s+mt)} \quad (2)$$

де  $C$  – вартість капіталу у часі  $t$ ;

$C_0$  – стартовий (початковий) капітал;

$e$  – основа натурального логарифма (математична константа);

$p$  – винагорода за ризик;

$s$  – показник незалежного (природного) розсіювання капіталу;

$m$  – ефективність управління капіталом;  
 $t$  – змінна часу.

Із загальної моделі капіталу впливає спосіб вимірювання людського капіталу. Для конкретної фізичної особи отримуємо формулу людського капіталу як потенційної здатності до здійснення певної професійної дія-

льності, яка невід’ємно належить працівникові і залежить від витрат на початковий капітал і винагород за ризики й часу капіталізації. Систематизація теоретичних підходів до визначення вартості дає змогу розробити методологію оцінки вартості людського капіталу (рис. 3).



Рис. 3. Оцінка вартості людського капіталу підприємства\*.

\*Джерело: власна розробка авторів.

Оцінюючи людський капітал з позиції бухгалтерському обліку, скористаємося формулами:

коефіцієнт професійної перспективності працівників:

$$K_{пп} = K_{осв} \cdot K_{досв} \cdot (1 + C/4 + B/18), \quad (3)$$

де  $K_{пп}$  – коефіцієнт професійної перспективності;

$K_{осв}$  – коефіцієнт освіти;

$K_{досв}$  – коефіцієнт досвіду;

$C$  – стаж роботи;

$B$  – вік;

гудвіл людського капіталу підприємства:

$$Г_{лк} = I_{пр} + I_{варт} + K_{пп}, \quad (4)$$

де  $Г_{лк}$  – гудвіл людського капіталу;

$I_{пр}$  – індекс прибутку, отриманого від людського капіталу (співвідношення прибутку підприємства і номінального фонду робочого часу працівника);

$I_{варт}$  – індекс вартості людського капіталу (співвідношення загальних витрат підприємства на людський капітал і фонду робочого часу працівника);

вартість людського капіталу підприємства:

$$Варт_{лк} = B_{вклк} \cdot Г_{лк} + (B_{флк} + B_{вдлк}), \quad (5)$$

де  $Варт_{лк}$  – вартість людського капіталу підприємства;

$B_{вклк}$  – витрати на використання людського капіталу;

$Г_{лк}$  – гудвіл людського капіталу підприємства;

$B_{флк}$  – витрати на формування людського капіталу;

$B_{вдлк}$  – витрати на відтворення людського капіталу

Вважаємо, що під гудвілом доцільно розглядати сукупність нематеріальних активів, що забезпечують конкурентні переваги під-



приємства, отримання додаткових доходів за рахунок переваг, не відображених в обліку.

На наш погляд, інформацію про людський капітал підприємства та окремих працівників, необхідно відображати на позабалансовому рахунку 04 «Непередбачені активи та зобов'язання», відкривши субрахунок 043 «Людський капітал».

**Висновки та перспективи подальших наукових пошуків.** Зростання людського капіталу країни забезпечується через створення сприятливих умов. Такі умови перебувають у пропорційній залежності від рівня розвитку економіки країни загалом, від діяльності кожного підприємства зокрема, а успіх підприємства забезпечується рівнем роз-

витку людського капіталу як основного ресурсу.

Сьогодні незаперечним фактом є необхідність оцінки людського капіталу, проте аналіз різних підходів щодо його оцінки загалом та окремих компонентів вказує на відсутність чіткої методики її визначення. Крім того, відсутній досвід оцінки людського капіталу на вітчизняних підприємствах. Описані методики оцінки людського капіталу на мікрорівні дадуть змогу мінімізувати питомі витрати для забезпечення найвищого з можливих рівнів людського капіталу підприємства.

Подальші дослідження стосуватимуться методики відображення людського капіталу в обліку.

### БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК

1. Грейсон Дж. К. *Американський менеджмент на порозі XXI века* : пер. с англ. / Дж. К. Грейсон, К. О'Делл. – М. : Экономика, 1991. – 319 с.
2. Кондиріна А. Г. *Оцінка вартості людського капіталу в Україні* / А. Г. Кондиріна // *Наук. вісн. ЧДІЕУ*. – 2011. – № 1 (9). – С. 12–14.
3. Костирко І. *Моделювання сільського розвитку* / І. Костирко, Т. Гром'як // *Аграрна економіка*. – 2013. – Т. 6, № 1–2. – С. 3–9.
4. Петти В. *Экономические и статистические работы* / Вильям Петти. – М. : Директ-Медиа, 2007. – 324 с.
5. Подолінський С. *Вибрані праці* / С. Подолінський ; упоряд. М. Я. Корнійчук. – К. : КНЕУ, 2000. – 328 с.
6. Прошак Г. В. *Людський капітал в умовах формування національної економіки України* : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : 08.00.01 / Г. В. Прошак. – Львів, 2008. – 20 с.
7. Смит А. *Исследование о природе и причинах богатства народов* / Адам Смит ; пер. с англ. В. С. Афанасьева. – М. : Эксмо, 2007. – 419 с.
8. Becker G. *Human Capital and the Rise and Fall of Families* / G. Becker, N. Tomes // *Journal of Labor Economics*. – 1986. – V. 4, № 1 – P. 34–39.
9. Dobija D. *Human kapital accounting: a concept of creativity measurement Развитие бухгалтерского учета в контексте европейской интеграции* : монографія / D. Dobija. – Житомир-Краматорск : Рута, 2005. – 588 с.
10. Dobija M. *Monetary Causes of the Financial Systems Instability [Electronic resource]* / M. Dobija. – Mode of access : <http://ssm.com/abstract=1295186>.
11. Dobija M. *Kapital jako podstawowa kategoria rachunkowosci i ekonomii* / M. Dobija // *Вісник ЖДТУ*. – 2013. – № 2 (28). – С. 64–83.
12. Schultz T. *Investment in human capital* / Theodore Schultz // *American Economic Review*. – 1961. – № 1. – P. 1–17.
13. Ткачук В. *Соціальний вектор розвитку диверсифікаційних процесів в аграрних підприємствах* / В. Ткачук // *Аграрна економіка*. – 2014. – Т. 7, № 1–2. – С. 96–98.
14. [Electronic resource]. – Mode of access : [http://www.bbc.com/ukrainian/business/2014/07/140724\\_human\\_development\\_index\\_az](http://www.bbc.com/ukrainian/business/2014/07/140724_human_development_index_az).
15. [Electronic resource]. – Mode of access : <http://index.minfin.com.ua/index/gdp>.
16. [Electronic resource]. – Mode of access : <http://edclub.com.ua/analitika/riven-rozvytku-lyudskogo-kapitalu-ukrayiny-u-2015-roci>.

