

ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ЯК ОСОБЛИВИЙ НЕМАТЕРІАЛЬНИЙ АКТИВ ПІДПРИЄМСТВА

Гільорме Т.В.

Предметом дослідження є особливості оцінювання людського капіталу як складової нематеріальних активів, що дозволяє підвищити ринкову вартість суб'єкта господарювання.

Метою написання статті є: практичні рекомендації щодо оцінювання людського капіталу на засадах теорії нематеріальних активів.

Методологія проведення роботи. Робота виконана з використанням аналітичного та системного методів досліджень.

Результати роботи. У роботі увага акцентується на вивченні особливостей людського капіталу як специфічного нематеріального капіталу, методів оцінювання людського капіталу, розрахунок показників витрат «часу життя» (проекту) (LCC) та вартість відкладених рішень (CoD) відповідно до альтернативної теорії витрат, обґрунтування вибору моделі обліку витрат на людський капітал в залежності від обсягів повноважень та обов'язків управлінців, особливості вибору моделі обліку витрат на людський капітал в залежності від класифікації центрів відповідальності.

Галузь застосування результатів: проведення наукових досліджень щодо оцінювання людського капіталу суб'єктів господарювання у кризових умовах.

Висновки. Суб'єкт господарювання через специфіку своєї діяльності, індивідуальності організаційної побудови, може самостійно формувати модель обліку та оцінки людського капіталу та на цій основі будувати стратегії розвитку підприємства в кризових явищах. Перспективою подальших розробок є дослідження обліку витрат на персонал підприємства в залежності від життєвих циклів персоналу та підприємства, розробка теоретико-методичних засад корпоративних соціальних звітів щодо людського капіталу, удосконалення методики оцінки вартості персоналії (особливо залишкової та ліквідаційної вартості) тощо.

Ключові слова: людський капітал, нематеріальний актив, центри відповідальності, моделі обліку витрат, корпоративна соціальна звітність

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ОСОБЕННЫЙ НЕМАТЕРИАЛЬНЫЙ АКТИВ ПРЕДПРИЯТИЯ

Гильорме Т.В.

Предметом исследования являются особенности оценки человеческого капитала как составляющей нематериальных активов, что позволяет повысить рыночную стоимость предприятия.

Целью написания статьи является: практические рекомендации по оценке человеческого капитала на основе теории нематериальных активов.

Методология проведения работы. Работа выполнена с использованием аналитического и системного методов исследований.

Результаты работы. В работе внимание акцентируется на изучении особенностей человеческого капитала как специфического нематериального капитала, методы оценки человеческого капитала, расчет показателей затрат «времени жизни» (проекта) (LCC) и стоимость отложенных решений (CoD) в соответствии с альтернативной теорией затрат, обоснование выбора модели учета затрат на человеческий капитал в зависимости от объемов полномочий и обязанностей управленцев, особенности выбора модели учета затрат на человеческий капитал в зависимости от классификации центров ответственности.

Область применения результатов: проведение научных исследований по оценке человеческого капитала субъектов хозяйствования в кризисных условиях.

Выводы. Субъект хозяйствования в силу специфики своей деятельности, особенности организационного построения, может самостоятельно формировать модель учета и оценки человеческого капитала и на этой основе строить стратегии развития предприятия в кризисных явлениях. Перспективой дальнейших разработок является исследование учета расходов на персонал предприятия в зависимости от жизненных циклов персонала и предприятия, разработка теоретико-методических основ корпоративных социальных отчетов по человеческому капиталу, совершенствование методики оценки стоимости персоналии (особенно остаточной и ликвидационной стоимости) и др.

Ключевые слова: человеческий капитал, нематериальный актив, центры ответственности, модели учета затрат, корпоративная социальная отчетность

HUMAN CAPITAL ASSETS AS A SPECIFIC INTANGIBLE ASSET OF THE ENTERPRISE

Hilorme T.V.

The subject of the research is the peculiarities of assessing human capital assets as a constituent of intangible assets which allows increasing market value of the business entity.

The objective of the article is to provide practical guidelines regarding the assessment of human capital assets on the basis of the theory of intangible assets.

Methodology of the paper. The paper is conducted with the use of analytical and system approaches to research.

Results of the paper. The work dwells primarily upon studying the peculiarities of the human capital assets as a specific intangible capital, also considering the methods of assessment of human capital, calculating the indicators of 'life cycle' costing (of the project) (LCC) and the cost of delayed decisions (CoD) with regard to the alternative cost theory, substantiating the selection of the model of cost accounting for human resources depending on the scope of authority and managerial responsibilities, as well as particularities of selecting the model for human resources cost accounting according to the classification of responsibility centers.

The sphere of application of the findings: conducting further scientific research in relation to human capital assets of business entities under crisis conditions.

Conclusions. Due to the specific nature of its activity, the business entity is capable of independently forming its accounting and assessment model for human capital assets and, henceforth, use it as a basis for building up strategies of enterprise development in crisis conditions. The prospect of further research lies in the investigation of human capital assets cost accounting of the enterprise with regard to the employee and enterprise life cycles; development of theoretical and methodological principles of corporate social responsibility reports in terms of human capital assets; improvements in the methodology of assessment of the personnel value (specifically, residual value and disposal value), etc.

Key words: human capital assets, intangible asset, responsibility centers, models of cost accounting, corporate social reporting.

Актуальність дослідження. Людський капітал є пріоритетним, невичерпаним капіталом суб'єкта господарювання, що створює додаткову вартість, забезпечує і реалізує стратегічну місію – виживання на глобальних конкурентних ринках. Розвиток людських ресурсів дозволяє пролонгувати професійний шлях персоналії, розвинути властивості під впливом інноваційних технологій. Застосуванні концепції життєвого циклу персоналу як специфічного активу дозволяє враховувати сучасні тенденції формування нового типу економіки, заснованого на знаннях. Постійний розвиток персоналу протягом всього життя, надбання нових, знань, вмінь, підтримці здоров'я та належного рівня життя є необхідною умовою інформаційного суспільства.

Ступінь дослідження даної проблеми вченими. Теоретичні та практичні аспекти проблем оцінювання людського капіталу у сучасних економічних умовах знайшли своє відображення в наукових дослідженнях серед яких слід назвати Бонфура А., Дятлова С.А., Клімова З.М., Косьміна А.Д., Супрун В.А., Кадомцеву В.А. та ін.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Відповідно до суто традиційних канонів бухгалтерської методики такий підхід можна вважати достатньо аргументованим, хоча, наприклад, Е.С. Хедріксен та М.Ф. Ван Бреда [9, с. 396] та деякі інші провідні вчені у сфері обліку і звітності поняття «нематеріальні активи» класифікують як надумане, таке, що чітко не відрізняється від витрат майбутніх періодів. У сучасних економічних школах представлено безліч напрямків досліджень з проблематики методології обліку витрат та інвестицій на людський капітал. Зокрема, Давидюк Т.В. [2, с.168] розроблено процесну модель управління витратами на людський капітал з урахуванням фазами процесу інвестування у формування та відтворення, витрат на використання людського капіталу. Починок Н. В. [6] пропонує використовувати методику відображення в обліку витрат на людський капітал за фазами процесу відтворення, що може бути підґрунтям для поєднання інвестиційного та витратного підходів щодо відображення витрат на персонал. Тютлікова В. В. [7] розробила організаційно-методичних підхід до обліку трудових ресурсів підприємства як облікової категорії. Фонарьова Т.А. [8] розглядає особливості «модель обліку витрат на заміщення працівника», що на відмінну від хронологічної моделі додатково враховуються: втрати від зниження обсягу виробництва в результаті утворення вакантної посади; втрати від продуктивності праці самого працівника і його колег у результаті зниження трудової «моралі» у період перед звільненням; низька продуктивність праці нового працівника в період адаптації на виробництві тощо. Віддаючи належне науковому доробку та практичній значущості отриманих результатів, слід зазначити, що певне коло завдань зіставлення доходів та витрат у людські ресурси, визначення ефекту від реалізації конкретних витрат на персонал інвестиційного характеру, урахування альтернативних витрат при визначенні очікуваної майбутньої економічної вигоди, розробка внутрішньої (корпоративної) соціальної звітності залишаються розробленим недостатньо.

Предметом дослідження є особливості оцінювання людського капіталу як складової нематеріальних активів, що дозволяє підвищити ринкову вартість суб'єкта господарювання.

Мета дослідження полягає у практичних рекомендаціях щодо оцінювання людського капіталу на засадах теорії нематеріальних активів.

Завданнями дослідження є вивчення особливостей людського капіталу як специфічного нематеріального капіталу, методів оцінювання людського капіталу, розрахунок показників витрат «часу життя» (проекту) (LCC) та вартість відкладених рішень (CoD) відповідно до альтернативної теорії витрат, обґрунтування вибору моделі обліку витрат на людський капітал в залежності від обсягів повноважень та обов'язків управлінців, особливості вибору моделі обліку витрат на людський капітал в залежності від класифікації центрів відповідальності.

Методи дослідження. Робота виконана з використанням аналітичного та системного методів досліджень.

Постановка проблеми. Недостатнє обґрунтування постановки на облік, формування та управління, визначення ефективності використання, відображення людського капіталу як елемента нематеріальних

активів в звітності призводить до неможливості визначення ринкової капіталізації підприємства. Парадигма «людський капітал – це витрати підприємства» проковує менеджмент компанії на зниження витрат на відтворення (насамперед, соціальний та професійний розвиток) персоналу при формуванні стратегії мінімізації загальних витрат, особливо в умовах кризових явищ. Але у стратегічному аспекті, особливо в умовах превентивного антикризового управління (у пер. з фр. «preventif» та від лат. «praeventus» означає «попереджувачий що-небудь, запобігачий») всієї сукупності ресурсів, особливо людських, призводить до зменшення конкурентних переваг на глобальних ринках.

Результати дослідження. Традиційний облік розглядає тільки ресурси, які є власністю підприємства. У зв'язку з тим, що персонал, як особливий вид ресурсу, не може бути ні майном, ні є об'єктом власності, підприємство традиційного обліку не розглядають його як об'єкт обліку – актив (ресурси, контрольований підприємством у результаті минулих подій, використання якого, як очікується, призведе до отримання економічних вигод у майбутньому [4]).

Майбутня економічна вигода людських ресурсів як активу суб'єкта господарювання, є потенціалом, який сприятиме надходженню (прямо або непрямо) грошових коштів і їх еквівалентів шляхом особливого ресурсу – персоналу при для виробництва продукції (надання послуг, здійснення робіт відповідної якості), що здатні задовольнити бажання чи потреби споживачів. Оскільки ці товари, послуги, роботи можуть задовольнити бажання або потреби, споживачі готові платити за них, а отже, сприяти надходженню грошових коштів до суб'єкта господарювання. Також людські ресурси спроможності зменшувати відтік грошових коштів, наприклад, коли альтернативний виробничий процес зменшує витрати на виробництво [4].

Майбутні економічні вигоди, втілені в активі, можуть надходити до суб'єкта господарювання різними шляхами. Наприклад, актив можна використовувати окремо або разом з іншими активами у виробництві товарів чи наданні послуг, призначених для реалізації суб'єктом господарювання; обміняти на інші активи; використати для погашення заборгованості; розподілити між власниками суб'єкта господарювання [4]. Безмовно, персонал як специфічний актив підприємства, факторингу або обміну щодо людських ресурсів не є можливим. Але існування аутсорингу в сфері управління персоналом (HRO, Human Resources Outsourcing). Найчастіше передаються кадрові процеси, що пов'язані з підбором і пошуком співробітників (а також лізингом персоналу та аутстафінг), найменш вживаними – процеси кадрового адміністрування і розрахунку заробітної плати.

Матеріальна форма не є суттєвою для існування активу відповідно до Концептуальної основи фінансової звітності [4]. Персонал потрібен в суспільному виробництві не сам по собі, а для виконання виробничих завдань на робочому місці, функціональних обов'язків. Людські ресурси в залежності від виду економічної діяльності підприємства повинні мати певні персональні властивості, які направлені на адаптацію даної системи в існуючому мінливому зовнішньому та внутрішньому середовищі, особливо в умовах кризових явищ.

Але підприємства зацікавлені у розвитку тих властивостей персоналу, які впливають на пристосування (адаптацію). Аналіз вимог до вакантних місць персоналу підприємств зв'язку, що висувають роботодавці, дозволив класифікувати властивості персоналу на 3 групи: природні властивості, придбані соціально-професійні здібності та системні властивості.

Первинні і розвинені природні здібності (природна властивість) персоналу підприємств безпосередньо впливають на можливості людини в трудовому процесі. Системні властивостей персоналу підприємств зв'язку доцільно розглядати як інтегральні або сукупні властивості, що складається з системи певних властивостей працівника, які знаходять своє відображення в соціально-професійному змісті персоналу, надаючи тим самим цілісність характеристиці рівня здібностей людини до праці.

Багато активів (наприклад, дебіторська заборгованість і нерухомість) пов'язані з юридичними правами, включаючи право власності. При визначенні існування активу право власності не є істотним; таким чином, наприклад, людський капітал є активом, як що суб'єкт господарювання контролює вигоди, які передбачає одержати від цього ресурсу. Незважаючи на те, що здатність суб'єкта господарювання контролювати вигоди, як правило, визначається юридичними правами, людські ресурси, з економічного змісту відповідають визначенню активів, навіть коли юридичного контролю немає.

Активи суб'єкта господарювання є результатом минулих операцій або інших подій. Суб'єкти господарювання, як правило, отримують активи шляхом їх придбання або виробництва; проте інші операції або події також генерують активи [4]. Саме розвиток персоналу дозволяє пролонгувати професійний шлях персоналії, розвинути властивості під впливом інноваційних технологій. Застосуванні концепції життєвого циклу персоналу як специфічного активу дозволяє враховувати сучасні тенденції формування нового типу економіки, заснованого на знаннях. Постійний розвиток персоналу протягом всього життя, надбання нових, знань, вмінь, підтримці здоров'я та належного рівня життя є необхідною умовою інформаційного суспільства.

Всі ці активи не мають матеріально-речовинної форми, не можуть бути відчужені від компанії, мають тривалий термін корисного використання.

При цьому постає питання оцінювання людського капіталу. Серед різноманітних методів, можливо відокремити методи оцінювання нематеріальних активів (рис. 1).

Безумовно, кожен з методів оцінювання людського капіталу має переваги, недоліки та обмеження застосування. Так, до доходних методів пред'являють особливі вимоги до складу експертів, досвіду, інтуїції, системі переваг експертів, що приймають участь у визначенні вартості ЛК. Також пред'являють особливі вимоги до вихідної інформації, на основі якої відбувалася оцінка.

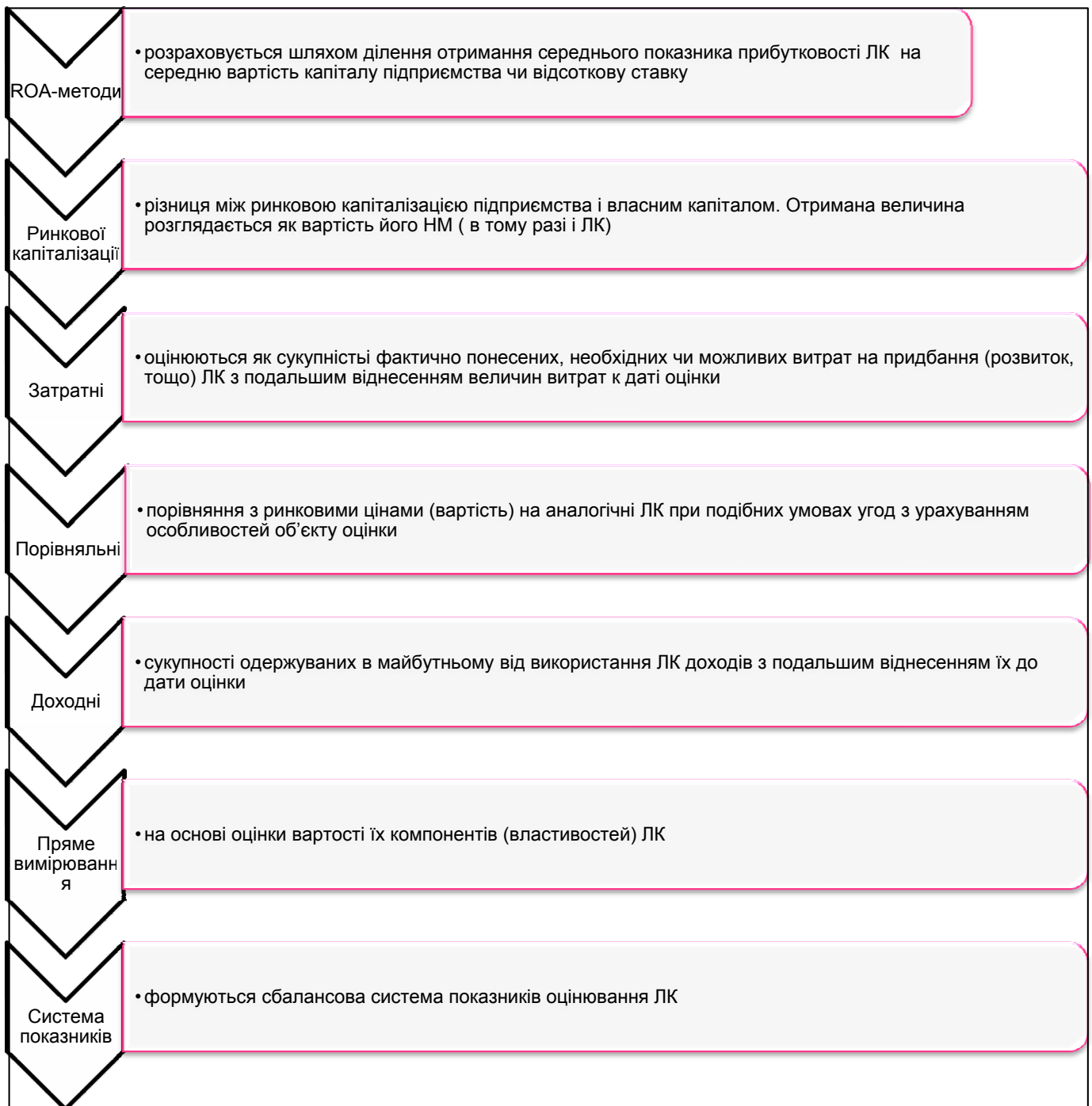


Рисунок 1. Методи оцінювання людського капіталу (ЛК) як елементу нематеріальних активів (НМА) підприємства

Джерело: авторська розробка

Але істотні недоліки діючих методів складаються, головним чином, в тому, що оціночні показники не пов'язані між собою, а кожен нематеріальний актив розглядається ізольовано від сукупності інших. Для коректної оцінки впливу людського капіталу на показники вартості підприємств необхідне формування єдиного кумулятивного нематеріального активу шляхом консолідації кількох різнорідних нематеріальних активів за спільної мети їх використання підприємством. Прикладом такого активу є портфель компетенцій людського капіталу, який слід визначати як специфічний кумулятивний нематеріальний актив підприємства, що представляє собою сукупність взаємопов'язаних елементів (якостей, властивостей ЛК), що використовуються для розробки ефективної стратегії інноваційного розвитку суб'єкта господарювання, підвищення ефективності фінансово-економічної діяльності у зв'язку з тим, що ефективність використання людського капіталу впливає на створення додаткової вартості – прибутку.

Одним із варіантів розвитку (удосконалення) системи бухгалтерського обліку щодо охоплення нею всіх нематеріальних активів та їх вираження сумою інтелектуального капіталу є облікова модель

«Бухгалтерський облік для майбутнього» («Accounting for the future» (AFTF)). Ця модель розроблена як спеціальний інструмент для формування бухгалтерської фінансової звітності про вартість підприємства на основі використання техніки бюджетування капіталу підприємства. Облікова модель «Інтелектуальний коефіцієнт доданої вартості» (Value added intellectual coefficient (VAIC)) є системою індикаторів для вимірювання доданої вартості, що генерується людського капіталом підприємства. В основу розроблення цієї моделі покладено гіпотезу, що додана вартість є основним індикатором трансформацій нематеріальних активів у ринкові активи підприємства [5, с. 65].

Неспроможність системи обліку агрегувати об'єкти людського капіталу, а фінансової звітності за сучасної стандартизації надати ринковим інституціям формалізовану його оцінку і, разом з нею, вартісну характеристику компанії, призводить до використання слабоформалізованих інформаційних моделей. У сучасній практиці використовують Balanced Scorecard, Value Reporting, Enterprise Value Map, Value Explorer тощо; сформульована також концепція «Облік людських ресурсів» (Human Resources Accounting – Е. Фламхольц) [5].

В світовій практиці існують два принципових підходів до обліку та оцінки людського капіталу: модель активів («витратна», хронологічна) та модель корисності.

На першому етапі створюється відповідна методологічна платформа обліку та оцінки людського капіталу (оцінка нормативного строку амортизації, оцінка чистих інвестицій, оцінки вартості), при цьому використовується загальні та специфічні наукові принципи, методи, інструменти та інструментарії. На другому етапі у внутрішньої системі управлінського обліку вводяться додаткові рахунки, при цьому за принципом подвійного запису на рахунках обліку, вводяться три рахунки: результативний рахунок «Витрати на людський капітал» (на субрахунках визначаються сальдовим методом витрати на розвиток (професійний, соціальний), адаптацію (професійну, соціальну), мотивацію та інші витрати, пов'язані з формуванням, використанням та відтворенням людського капіталу); відповідні рахунку у активу («Чисті інвестиції в людські ресурси» / «Людський капітал як нематеріальний актив») та пасиву («Відрахування коштів для інвестування в людський капітал»).

На останньому етапі розробляється внутрішня (корпоративна) соціальна звітність щодо людського капіталу, при цьому, на наш погляд, звітність повинна формуватися у двох векторів: баланс людських ресурсів та загальну соціальну звітність. У балансі людський ресурсів доречно відокремити окремі статті та розділи («Формування», «Використання», «Відтворення»). Загальна соціальна звітність для підприємств можлива бути як окремий звіт («Соціальний звіт», «Звіт про соціальну відповідальність», «Звіт про корпоративну соціальну відповідальність»), так і складова корпоративного звіту («Звіт про загальний прогрес», «Звіт про сталий розвиток»). При цьому необхідно провести оцінювання економічної та соціальної ефективності запровадження інвестицій у людський капітал як основа розробки стратегії загального розвитку підприємства у превентивному антикризового управління. До соціальної (корпоративної) звітності як особливої облікової звітності, висуваються ряд обов'язкових вимог: оперативність, визначення плавних та фактичних значень для порівняння та можливості відокремлення статей витрат по структурним підрозділам.

Для нівелювання негативних наслідків «витратної» моделі обліку та оцінки людського капіталу, є друга модель на засадах корисності ресурсу – модель корисності ресурсу в управлінні персоналом суб'єкта господарювання.

Відмінність етапи запровадження моделі корисності ресурсу в управлінні персоналом суб'єкта господарювання є: на першому етапі вводяться методика розрахунку: ефекту кадрових інвестицій, оцінки строку окупності інвестицій в людський капітал, оцінки норми доходності інвестицій в людські ресурси та ін. в залежності від цілей розвитку підприємства та існуючих програм розвитку персоналу, на другому – додаткове введення рахунку «Доходи від корисного використання людського капіталу» (з відповідними субрахунками: «Економічні наслідки зміни трудової поведінки персоналу», «Доходи від інвестицій у людські ресурси» та ін.). На останньому етапі складається баланс інвестицій та доходів у людський капітал (при цьому, на наш погляд, доречно ввести 3 розділи: інвестиції, доходи та показники ефективності інвестицій, згідно методики на першому етапі).

Особливо в умовах антикризового управління визначальне місце відводиться теорії «обліку відповідальності» (Responsibility Accounting), що заснована на концепції «центри відповідальності», у перше запропонованої А. Хігінсом. Теорія Дж. А. Хігінса базувалася на трансформації організаційної структури підприємства – на підприємстві необхідні закріплення витрат за керівниками різних рівнів та систематичний контроль за дотриманням вартості кошторисів за кожною відповідальною особою. На рис. 1 представлено особливості вибору моделі обліку витрат на людський капітал в залежності від класифікації центрів відповідальності.

У табл. 2 представлено обґрунтування вибору моделі обліку витрат на людський капітал в залежності від обсягів повноважень та обов'язків управлінців.

Визначення виду центру відповідальності залежить від організаційної структури підприємства. Так, для лінійно-функціональній – центри, пов'язані з прибутковістю підприємства (ЦВ, ЦД, ЦП), тоді як дивізіональній – ЦП (при стабільному функціонуванні підрозділу, ефективному використанню персоналу) та ЦІ (при існуючих програмах розвитку людських ресурсів, особливо коли термін окупності проекту розвитку ще не наступив).

Обрання загальної моделі обліку витрат на людський капітал для суб'єкта господарювання повинно залежати від декількох факторів, крім організаційної структури, а саме: стадії життєвого циклу підприємства, вимог користувачів управлінської інформації, необхідність отримання не тільки релевантної облікової інформації щодо витрат на людські ресурси тощо.

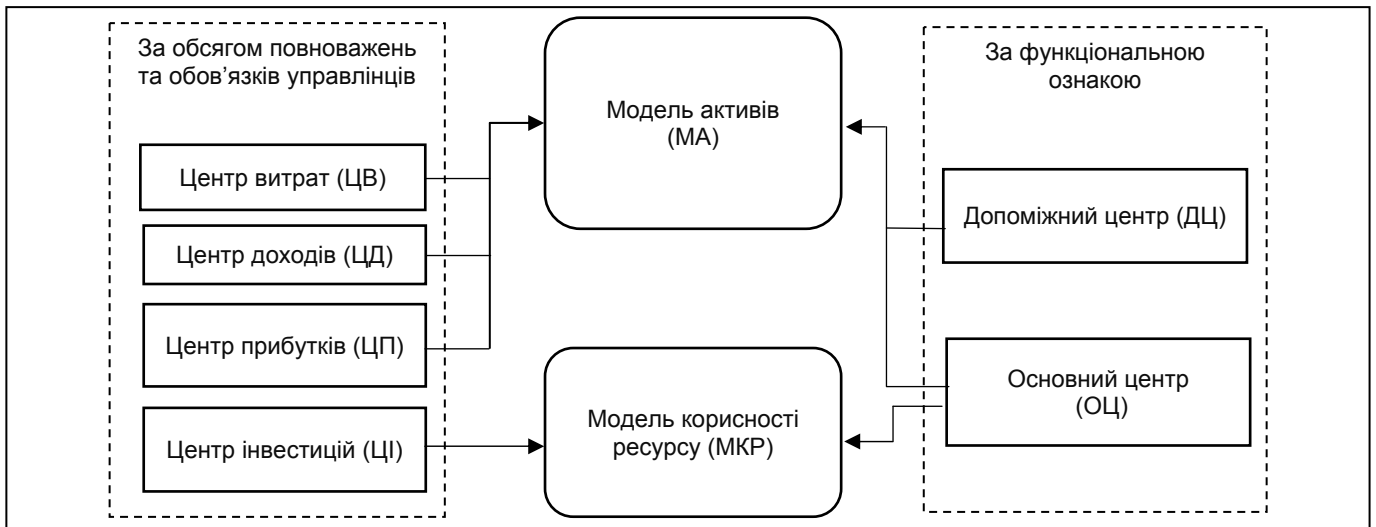


Рисунок 2. Особливості вибору моделі обліку витрат на людський капітал в залежності від класифікації центрів відповідальності
 Джерело: авторська розробка

Функціональна залежність вибору моделі обліку витрат на людський капітал в залежності від класифікації центрів відповідальності:

$$(ЦВ, ЦД, ЦП), (ДЦ) \rightarrow МА; (ЦІ), (ОЦ) \rightarrow МКР \quad (1)$$

Визначення виду центру відповідальності залежить від організаційної структури підприємства. Так, для лінійно-функціональній – центри, пов'язані з прибутковістю підприємства (ЦВ, ЦД, ЦП), тоді як дивізіональній – ЦП (при стабільному функціонуванні підрозділу, ефективному використанню персоналу) та ЦІ (при існуючих програмах розвитку людських ресурсів, особливо коли термін окупності проекту розвитку ще не наступив).

Обрання загальної моделі обліку витрат на людський капітал для суб'єкта господарювання повинно залежити від декількох факторів, крім організаційної структури, а саме: стадії життєвого циклу підприємства, вимог користувачів управлінської інформації, необхідність отримання не тільки релевантної облікової інформації щодо витрат на людські ресурси тощо.

При цьому відповідно до альтернативної теорії витрат, необхідно враховувати два додаткових показника: витрати «часу життя» (проекту) (LCC) та вартість відкладених рішень (CoD) [10].

Таблиця 2. Обґрунтування вибору моделі обліку витрат на людський капітал в залежності від обсягів повноважень та обов'язків управлінців

Сегмент суб'єкта господарювання	Загальний критерій сегменту суб'єкта господарювання	Показники впливу центру відповідальності		Модель обліку витрат на людський капітал
		Головні	Додаткові (пов'язані з людськими ресурсами)	
Центр витрат (ЦВ)	Прибутковість	Витрати	Зарплатоємність, відношення до виду витрат	Модель активів («витратна»/хронологічна модель витрат) (МА)
Центр доходів (ЦД)		Доходи	Продуктивність праці	
Центр прибутків (ЦП)		Прибуток, доходи, витрати	Рентабельність персоналу	
Центр інвестицій (ЦІ)	Структура грошових потоків, платоспроможність	Використання прибутку (інвестиції у власні активи)	Термін окупності в програми розвитку дохідність інвестицій у людські ресурси, збільшення ринкової вартості підприємства	Модель корисності ресурсу (МКР)

Джерело: авторська розробка

Необхідно розкрити особливості показника розрахунку часу для повернення інвестицій у програми розвитку персоналу – витрати «часу життя» (проекту) (LCC). Включення всіх витрат та заощаджень, які витрачені протягом «часу життя» персоналу суб'єкта господарювання – це можливість оцінки рентабельності проектів. Цей підхід – витрати «часу життя» (проекту або LCC) може бути прийнятий керівництвом підприємства в ролі антитези необхідних процедур звільнення персоналу при невідповідності функціональних обов'язків при стрімкому інноваційному розвитку технології для мінімізації загальних витрат підприємства. LCC – це трудомісткий розрахунок, але всі зусилля підприємства виправдані стратегії

виживання. Витрати «часу життя» (LCC) допомагають оцінити чистий прибуток за час запровадження проекту розвитку персоналу з урахуванням всіх основних витрат і заощаджень протягом праці персоналу, дисконтованих до поточної вартості грошей. Так, додаткові питання (розрахунок дисконтованої вартості, факторів і норм дисконтування, LCC) вимагають детального аналізу. Запропоновано формулу витрати «часу життя» (проекту) (LCC) (з урахуванням особливості проекту (програми) розвитку персоналу) (формула 2):

$$LCC = In - S + M + R \quad (2)$$

де: LCC- витрати «часу життя» (проекту); In – початкові інвестиції у людський капітал; S– залишкова вартість персоналу як активу на дату закінчення нормативного строку амортизації даного активу; M- витрати у персонал на протязі проекту (програми); R- витрати на зовнішню ротацію персоналу.

Вартість відкладених рішень (CoD) дозволяє визначити альтернативні сценарії «з проектом-без проекту». При цьому пропонується відкорегована формула розрахунку CoD (з урахуванням особливості проекту (програми) розвитку персоналу) (формула 3):

$$CoD = - (Le + Lb) + In \quad (3)$$

де: CoD – вартість відкладених рішень; Lb – економічних наслідків зміни трудової поведінки персоналу (ефект кадрових інвестицій); Le – заощадження витрат у персонал на протязі проекту (програми); In – початкові інвестиції у людський капітал.

Все більше науковців погоджуються, з тим, що людський капітал це особливий нематеріальний актив суб'єкта господарювання. Він впливає на ринкову вартість підприємства, є ключовим фактором, доміантою конкурентоспроможності, економічної безпеки тощо. Відмінною особливістю вартості підприємства в сучасних умовах є те, що часто вона пов'язана не стільки з матеріальною складовою (будівлі, обладнання тощо), скільки з діловою репутацією, персоналом, результатами інтелектуальної діяльності, іміджем, торговою маркою та іншими нематеріальними активами, тому компанії купуються за ціною, що перевищує в кілька разів вартість їх основного капіталу. Такий значний розрив між вартістю компаній і вартістю їх основних фондів характеризує вплив нематеріальних активів на зростання вартості підприємств.

Важливо відзначити, що існує ряд показників діяльності компанії, які неможливо ідентифікувати і врахувати в балансі та інших нормативних документах, так як вони не відповідають критеріям визнання, встановленими стандартами [28; 33], але суттєво впливають на ефективність діяльності підприємств, у тому числі на формування і зростання їх вартості.

До них можна віднести і кваліфікований персонал, і перспективні і довгострокові відносини з клієнтами, прихильність (loyalty) покупців, методи управління компанією, а також внутрішньо генерований гудвіл. Внутрішньо генерований гудвіл не підлягає визнанню як актив, оскільки він не є ідентифікованим ресурсом (тобто не є виділенням і не виникає з договірних і інших юридичних прав), який контролюється підприємством і може бути надійно вимірний за собівартістю.

Висновки. Організаційно-методичний підхід до обліку витрат на персонал як особливого ресурсу підприємства передбачає реформування методології обліку, особливо бухгалтерського – наблизити його до міжнародних стандартів та принципів, врахування досвіду передових країн з ринковою економікою, зокрема США, при формуванні моделі обліку персоналу в системі управлінського обліку, при оцінці ефективності формування, використання і відтворення персоналу підприємства. Суб'єкт господарювання через специфіку своєї діяльності, індивідуальності організаційної побудови, може самостійно формувати модель обліку та оцінки людського капіталу та на цій основі будувати стратегії розвитку підприємства в кризових явищах. Перспективою подальших розробок є дослідження обліку витрат на персонал підприємства в залежності від життєвих циклів персоналу та підприємства, розробка теоретико-методичних засад корпоративних соціальних звітів щодо людського капіталу, удосконалення методики оцінки вартості персоналії (особливо залишкової та ліквідаційної вартості) тощо.

Перспективою подальших розробок є дослідження обліку витрат на персонал підприємства в залежності від життєвих циклів персоналу та підприємства, розробка теоретико-методичних засад корпоративних соціальних звітів щодо людського капіталу, удосконалення методики оцінки вартості персоналії (особливо залишкової та ліквідаційної вартості) тощо.

Список використаних джерел

1. Гільорме Т.В. Модель обліку людського капіталу як основа превентивного антикризового управління [Електронний ресурс] / Т. В. Гільорме // *Економіка: реалії часу*. Науковий журнал. – 2015. – № 3 (19). – С. 140-146. – Режим доступу до журн.: <http://economics.opu.ua/files/archive/2015/n3.html>
2. Давидюк Т.В. Бухгалтерський облік людського капіталу як передумова капіталізації компанії / Т.В. Давидюк // *Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу*. Міжнародний збірник наукових праць. / Серія: *Бухгалтерський облік, контроль і аналіз*. Випуск 2 (17). / Відповідальний редактор д.е.н., проф. Ф.Ф. Бутинець. – Житомир: ЖДТУ, 2010. – 448 с. – С. 70-76.
3. Експертна рада ПАРД/АФП з питань оподаткування, обліку та фінансової звітності. [Електронний ресурс]. – <https://docviewer.yandex.ua/?url=ya-serp%3A%2F%2Fwww.afp.org.ua%2Fassets%2Ffiles%2F5-aktivi.doc&c=55a7617fc21f>
4. Концептуальна основа фінансової звітності. / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://docviewer.yandex.ua/?url=ya-serp%3A%2F%2Fbuhgalter911.com%2Fres%2FMsfz%2Fkoncept_MSFZ.pdf&c=55a75f8879e4

5. Полторак А. Основы интеллектуальной собственности / А. Полторак, П. Лернер; пер. с англ. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2004. – 208 с.
6. Починок Н. В. Методика формування обліково-аналітичної інформації про витрати на персонал на основі інвестиційного та витратного підходів / Н. В. Починок // Вісник Сумського національного аграрного університету. – 2011. – Випуск 6/2. – С. 167-172.
7. Тютлікова В. В. Проблеми обліку трудових ресурсів / В. В. Тютлікова // Ефективна економіка. [Електронний ресурс]. – 2015. – № 2. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3825>
8. Фонарьова Т.А. Обґрунтування комплексу кількісних характеристик для визначення вартісних параметрів управління людським капіталом / Т.А. Фонарьова // Економіка промисловості. – 2011. – № 2. – С. 307-312.
9. Хедриксен Э.С. Теория бухгалтерского учета / Э.С. Хедриксен, М.Ф. Ван Бреда; пер. с англ. под ред. Я.В. Соколова. – М.: Финансы и статистика, 1997. – 576с.
10. Хэнсен Ш. Перфоманс – контрактинг: новые горизонты / Ш. Хэнсен, Дж. Вейсман // Энергоаудитиенергосервис. – 2013. – № 2(26). – С. 4–11.

References

1. Hilorme T.V. Model obliku liudskoho kapitalu yak osnova preventyvnoho antykryzovoho upravlinnia. // Ekonomika: realii chasu. Naukovyi zhurnal. – 2015. – № 3 (19). – S. 140-146.: <http://economics.opu.ua/files/archive/2015/n3.html>
2. Davydiuk T.V. Bukhhalterskyi oblik liudskoho kapitalu yak peredumova kapitalizatsii kompanii // Problemy teorii ta metodologii bukhalterskoho obliku, kontroliu i analizu. Mizhnarodnyi zbirnyk naukovykh prats. / Seriya: Bukhhalterskyi oblik, kontrol i analiz. Vypusk 2 (17). / Vidpovidalnyi redaktor d.e.n., prof. F.F. Butynets. – Zhytomyr: ZhDTU, 2010. – 448 s. – S. 70-76.
3. Ekspertna rada PARD/AFP z pytan opodatkuvannia, obliku ta finansovoi zvitnosti. <https://docviewer.yandex.ua/?url=ya-serp%3A%2F%2Fwww.afp.org.ua%2Fassets%2Ffiles%2F5-aktiv.doc&c=55a7617fc21f>
4. Kontseptualna osnova finansovoi zvitnosti.: https://docviewer.yandex.ua/?url=ya-serp%3A%2F%2Fbukhgalter911.com%2FRes%2FMSFZ%2Fkoncept_MSFZ.pdf&c=55a75f8879e4
5. Poltorak A., Lerner P. Osnovy intelektualnoy sobstvennosti ; per. s angl. – M.: Izdatelskiy dom «Vilyams», 2004. – 208 s.
6. Pochynok N.V. Metodyka formuvannia oblikovo-analitychnoi informatsii pro vytraty na personal na osnovi investytsiinoho ta vytratnoho pidkhodiv // Visnyk Sumskoho natsionalnoho ahramoho universytetu. – 2011. – Vypusk 6/2. – S. 167-172.
7. Tiutlikova V.V. Problemy obliku trudovykh resursiv // Efektyvna ekonomika. – 2015. – № 2.: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3825>
8. Fonarova T.A. Obruntuvannia kompleksu kilkisnykh kharakterystyk dlia vyznachennia vartisnykh parametriv upravlinnia liudskym kapitalom // Ekonomika promyslovosti. – 2011. – № 2. – S. 307-312.
9. Khedriksen E.S., Van Breda M.F. Teoriia bukhgalterskogo uchyeta ; per. s angl. pod red. Ya.V. Sokolova. – M.: Finansy i statistika, 1997. – 576 s.
10. Khensen Sh., Veysman Dzh. Perfomans – kontrakting: novyye gorizonty // Energoauditienergoserwis. – 2013. – № 2 (26). – S. 4–11.

ДАНИ ПРО АВТОРА

Гільорме Тетяна Вікторівна, кандидат економічних наук, доцент кафедри статистики, обліку та економічної інформатики
Дніпропетровський національний університет імені Олеся Гончара
пр. К. Маркса 35, м. Дніпропетровськ, 49044, Україна
e-mail: gillyorme@i.ua

ДАННЫЕ ОБ АВТОРЕ

Гильорме Татьяна Викторовна, кандидат экономических наук, доцент кафедры статистики, учета и экономической информатики
Днепропетровский национальный университет имени Олеся Гончара
пр. К. Маркса 35, г. Днепропетровск, 49044, Украина
e-mail: gillyorme@i.ua

DATA ABOUT THE AUTHOR

Hilorme Tetiana V., Ph.D. in Economical Science, Associate Professor,
Assistant Professor, Department of statistics, accounting and economic informatics
Dnipropetrovsk national university Oles Honchar
35, Karla Marksa prt., Dnepropetrovsk, 49044, Ukraine
e-mail: gillyorme@i.ua