

УДК 331.103.15:658.13

Т. А. Фонарьова,
асистент, Національна металургійна академія України (м. Дніпропетровськ)
А. С. Моїсєєв,
асистент, ДВНЗ «Національний гірничий університет» (м. Дніпропетровськ)
В. І. Черняк,
доц., к.т.н., ДВНЗ «Національний гірничий університет» (м. Дніпропетровськ)

МЕТОДИКА ФОРМУВАННЯ УПРАВЛІНСЬКОГО БАЛАНСУ ДЛЯ ОБЛІКУ ВАРТІСНИХ ПОКАЗНИКІВ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Анотація. Розглянуті методичні підходи щодо визначення кількісних показників оцінки людського капіталу, які враховують вартісні особливості його прояву на рівні використання. Досліджено та обґрунтовано доцільність використання показників індексу ефективності та середньої ціни людського капіталу в системі управлінського обліку підприємства.

Ключові слова: людський капітал, оцінка, облік, вартість, ціна використання, індекс ефективності, управлінський баланс

Annotation. Methodical approaches are investigated to estimating quantitative indexes of human capital evaluation, which consider value peculiarities of its impact at different levels of implementation. The expediency is investigated and grounded of using index of effectiveness and average price of human capital in the system of managerial accounting of enterprise.

Key words: human capital, evaluation, accounting, value, price for exploitation, index of effectiveness, managerial balance.

Вступ. Відповідно до існуючої в Україні законодавчої бази, підприємство має право самостійно [1-3]:

- розробляти систему і форми внутрішньогосподарського (управлінського) обліку, звітності і контролю господарських операцій, визначає права працівників на підписання документів;

- затверджувати правила документообороту і технологію обробки облікової інформації, додаткову систему рахунків і реєстрів аналітичного обліку.

Одне з ключових місць в механізмі управлінського обліку займає оцінка праці індивідів і колективів, що складає ядро мотивації трудової діяльності працівників та забезпечує зацікавленість досягнення цілей, які стоять перед індивідами і колективами підрозділів. Без такої мотивації багато цілей, навіть якщо вони детально інтерпретовані у завданні, залишаються декларованими, тобто нездійсненими на ділі через відсутність інтересу їх досягати.

В існуючих системах управлінського обліку персоналу підприємств критеріями кількісної оцінки результатів його діяльності є, як правило, витратні показники, що апріорі сприяє формуванню генеральної лінії підвищення ефективності за рахунок їх скорочення. Тому, вирішення завдання розробки методів оцінки результативності, відмінних від суцього витратних, є актуальним.

Постанова задачі. Сама технологія оцінки передбачає вирішення двох завдань, без яких неможливе застосування її на практиці: розробку процедури оцінювання і тієї документальної основи, на якій базуються формування параметрів моделі та отримання показника оцінки як підсумку розрахунку моделі [4].

Для проведення аналізу та кількісної оцінки вартісних показників людського капіталу підприємства нами пропонується розробка та впровадження в практику управлінського обліку - управлінського балансу людського капіталу підприємства.

Результати. В економічній літературі відрізняють три рівні реалізації людського капіталу, а саме (див., наприклад [5]):

- національний людський капітал;
- людський капітал підприємства;
- індивідуальний людський капітал.

В межах даного дослідження нас цікавлять перш за все показники вартості індивідуального людського капіталу та людського капіталу підприємства.

Спираючись на логіку оцінки вартості національного людського капіталу (див., наприклад [6]) визначимо три основних показника вартісної оцінки людського капіталу (формули 1, 2,3):

$$ВЛК = ВВП \times I_{лк}^e \times m \quad (1)$$

де: $ВЛК$ - вартість індивідуального людського капіталу;

$ВВП_1$ – валовий внутрішній продукт на душу населення в Україні;

m - стаж роботи окремого працівника.

$I_{лк}^e$ - індекс ефективності індивідуального людського капіталу:

$$I_{лк}^e = \frac{\text{валова додана вартість ВВП}}{\text{наявні доходи населення}} \quad (2)$$

Маючи статистичні дані можемо розрахувати середню ціну використання (надання кредиту) в національній економіці індивідуального людського капіталу виражена у відсотках до його вартості $T_{\%}^q$:

$$T_{\%}^q = \frac{\text{витрати на оплату праці найманих робітників}}{\text{випуск продукції}} \times 100\% \quad (3)$$

З метою розгляду процесу складання управлінського балансу та аналізу отриманих за ним даних, сформуємо вихідну для постанови обліку таблицю даних (табл. 1) та розглянемо окремі операції управлінського обліку.

Таблиця 1.

Вартісні показники індивідуального людського капіталу, грн.

Рік	BEP_1 [7]	$I_{\text{ЛК}}$	$BЛК$, без урахування стажу роботи	$T_{\%}$, %	Середньомісячна номінальна заробітна плата найманих працівників у промисловості, грн. [7]
2002	4 685	1 421	6 656	20,46	376
2003	5 591	1 478	8 261	20,24	462
2004	7 273	1 476	10 738	19,44	590
2005	9 372	1 303	12 210	21,76	806
2006	11 630	1 304	15 166	22,72	1 041
2007	15 496	1 348	20 887	22,49	1 351
2008	20 495	1 299	26 622	22,70	1 806
2009	19 832	1 203	23 864	23,08	1 906

А) відображення вартості людського капіталу підприємства (ЛКП) на початку роботи підприємства.

Іванов І.І. та Петров П.П. відкрили підприємство «Х» у липні 2003 року.

При цьому, на початок роботи валюта управлінського балансу людського капіталу підприємства (ЛКП), згідно до значення ВЛК у 2002 році (табл. 1) складала 13 312 грн. (табл. 2).

Таблиця 2.

Початковий управлінський баланс людського капіталу підприємства «Х», грн.

АКТИВ		ПАСИВ	
Стаття	Сума	Стаття	Сума
Вартість людського капіталу		Позиковий капітал	
(ВЛК за 2002 рік)		Довгострокові позики	
Іванов І.І.	6 656	Іванов І.І.	6 656
Петров П.П.	6 656	Петров П.П.	6 656
ВСЬОГО АКТИВІВ	13 312	ВСЬОГО ПАСИВІВ	13 312

Іванов І.І. отримав посаду директора підприємства (ДП) із заробітною платою (з нарахуваннями по ФОП) 800 грн., а Петров П.П. – 400 грн. на місяць. За 6 місяців 2003 року Іванову І.І. було нараховано 4800 грн., Петрову П.П. – 2400 грн. Нарухування по балансу фіксуються так, як це показано у табл. 3.

Таблиця 3.

Фрагмент управлінського балансу людського капіталу підприємства «Х» на 31.12.03, грн.

АКТИВ		ПАСИВ	
Стаття	Сума	Стаття	Сума
Нараховане заробітної плати		Віднесено на валові витрати	
Іванов І.І.	- 4 800	Іванов І.І.	- 4 800
Петров П.П.	- 2 400	Петров П.П.	- 2 400
ЗМІНА АКТИВІВ	- 7 200	ЗМІНА ПАСИВІВ	- 7 200

При трансформації балансу по закінченні 2003 року сума невиплаченої зарплати (у Іванова І.І. – з/п за грудень – 800 грн., у Петрова П.П. – 400 грн.) залишається у графі «короткострокові зобов'язання», а сума нарахованої зарплати (віднесена на собівартість продукції підприємства), фіксується у статті пасиву «Нерозподілений прибуток (збиток) минулих років» розділу «Власний капітал». При цьому, на суму сплаченої заробітної плати зменшуються довгострокові зобов'язання підприємства за «позики індивідуального людського капіталу» з відповідним нарахуванням «Зносу людського капіталу» за активами підприємства. Збитки по людському капіталу «перекриваються відповідними сумами з валового доходу підприємства (табл. 4).

Таблиця 4.

Управлінський баланс людського капіталу підприємства «Х» на 01.01.04, грн.

АКТИВ		ПАСИВ	
Стаття	Сума	Стаття	Сума
Вартість людського капіталу		Власний капітал	
Знос людського капіталу		Нерозподілений прибуток (збиток) минулого року	
Іванов І.І.	- 4 000	Іванов І.І.	- 4 800
Петров П.П.	- 2 000	Петров П.П.	- 2 400
Всього	- 6 000	Всього	- 7 200
		З них, включено у підрахунок доходів підприємства	7 200
		ВСЬОГО	0
		Позиковий капітал	
Первісна вартість ЛКП		Короткострокові зобов'язання	
Іванов І.І.	6 656	Іванов І.І.	800
Петров П.П.	6 656	Петров П.П.	400
Всього	13 312	Всього	1 200
Остаточна вартість ЛКП		Довгострокові позики	
Іванов І.І.	2 656	Іванов І.І.	1 856
Петров П.П.	4 656	Петров П.П.	4 256

Всього	7 312	Всього	6 112
ВСЬОГО АКТИВІВ	7 312	ВСЬОГО ПАСИВІВ	7 312

По мірі надходження статистичної інформації Держкомстату України, необхідної для розрахунку вартісних показників індивідуального людського капіталу за 2003 рік (див. дані табл. 1), в управлінському балансі людського капіталу підприємства «Х» відбиваються відповідні зміни.

Б) відображення інвестицій у ЛКП в роботі підприємства.

Розглянемо порядок відображення витрат підприємства, що можуть розглядатися як інвестиції у людський капітал.

Припустимо, що у 2003 році Іванов І.І. для підвищення своєї кваліфікації прийняв участь у навчально-методичному семінарі для керівників підприємств. З рахунку підприємства, організації, що проводила цей семінар, було сплачено 500 грн. Петров П.П. отримав з каси підприємства 800 грн. матеріальної допомоги для придбання путівки в оздоровчо-лікувальний заклад. Відповідні витрати в управлінському балансі будуть відбиватися наступним чином (табл. 5). Для відображення сум інвестицій в активи балансу відкривається стаття «Інвестиції в людський капітал», де вказуються суми, витрачені підприємством на того чи іншого працівника.

Таблиця 5.
Фрагмент управлінського балансу людського капіталу підприємства «Х», грн.

АКТИВ		ПАСИВ	
Стаття	Сума	Стаття	Сума
Інвестиції в людський капітал		Власний капітал	
		Нерозподілений прибуток (збиток) минулого року	
Іванов І.І.	500	Іванов І.І.	- 500
Петров П.П.	800	Петров П.П.	- 800
Всього	1 300	Всього	- 1 300
		З них, включено у підрахунок доходів підприємства	1 300
		ВСЬОГО	0
		Позиковий капітал	
		Зміни в довгострокових позиках	
		Іванов І.І.	500
		Петров П.П.	800
ЗМІНА АКТИВІВ	1 300	ЗМІНА ПАСИВІВ	1 300

В пасиві управлінського балансу ці суми фіксуються двічі:

- по-перше, вони збільшують вартість індивідуального людського капіталу кожного працівника й відповідно відображуються зростанням довгострокової позики;

- по-друге, оскільки ці витрати включаються у валових витратах підприємства, то їх рух фіксується на відповідних доходних рахунках («Нерозподілений прибуток (збиток) минулого року»).

Д) розрахунок та відображення ефективності ЛКП в роботі підприємства.

Припустимо, що обсяг реалізації (валовий дохід або випуск) підприємства за 2003 рік склав 100 000 грн., а валовий прибуток 10 000 грн.

Тоді управлінський баланс людського капіталу підприємства на 01.01.2004 р. набуває наступного вигляду (табл. 6).

Таблиця 6.
Узагальнений управлінський баланс людського капіталу підприємства «Х» на 01.01.04, грн.

АКТИВ		ПАСИВ	
Стаття	Сума	Стаття	Сума
Вартість людського капіталу		Власний капітал	
Первісна вартість ЛКП		Нерозподілений прибуток (збиток) минулого року	
Всього	(29 834)	Всього витрат на персонал	- 8 500
В тому числі:		З них, включено у підрахунок доходів підприємства	8 500
залишкова вартість ЛКП	23 834	ВСЬОГО	10 000
знос ЛКП	- 6 000	Позиковий капітал	
Інвестиції в людський капітал		Короткострокові зобов'язання	
Всього	1 300	Всього	1 200
Бухгалтерські рахунки надходження доходу		Довгострокові позики	
Всього	10 000	Всього	23 934
ВСЬОГО АКТИВІВ	35 134	ВСЬОГО ПАСИВІВ	35 134

Індекс ефективності людського капіталу підприємства $I_{\text{ЛКП}}^e$ розраховуємо за наступною формулою:

$$I_{\text{ЛКП}}^e = \frac{\text{валовий прибуток підприємства}}{\text{наявні доходи працівників в}} \quad (4)$$

Наявні доходи працівників включають суму отриманої (фактично виплаченої підприємством) заробітної плати, яка відображується на рахунку «знос людського капіталу підприємства (ЛКП)» та суму інвестицій підприємства в людський капітал, зафіксовану на відповідному рахунку активу управлінського балансу, тобто:

$$\text{Наявні доходи працівників підприємства} = \text{Амортизація (сума нарахованого за поточний рік зносу)} + \text{Інвестиції в людський капітал} \quad (5)$$

За даними таблиці 6 величина $I_{\text{ЛКП}}^e$ складе:

$$I_{\text{ЛКП}}^e = \frac{10000}{6000 + 1300} = 1,370$$

Середню ціну використання (надання кредиту) на підприємстві індивідуального людського капіталу виражена у відсотках до його вартості $T_{\%}^q$ визначимо через співвідношення суми фактично виплаченої заробітної плати (нарахованого зносу) та накопиченої вартості індивідуального людського капіталу (відображена на рахунку «Довгострокові позики»):

$$T_{\%}^q = \frac{\text{сума зносу ЛКП}}{\text{довгострокові позики}} \times 100\% = \frac{6000}{23834} \times 100\% = 25,17\% \quad (6)$$

На основі виконаних розрахунків та даних таблиці 1 сформуємо порівняльну таблицю для показників ефективності людського капіталу підприємства «Х» (табл. 7).

Таблиця 7.
Порівняння ефективності індивідуального людського капіталу (по Україні) та людського капіталу підприємства «Х» у 2003 році

Показник	Валовий випуск (валовий дохід підпр.), тис. грн. [7]	Валова додана вартість (прибуток підпр.), тис. грн. [7]	ВВП ₁ , грн. [7]	$I_{\text{ЛК}}^e$, част. од.	Накопичений (2002 + 2003 рр.) ЛК (без урахування стажу роботи)	$T_{\%}^q$, %	Середньомісячна фактична заробітна плата найманих працівників, грн.
ЛКП	100	10	5 000	1,370	23 834	25,17	600
ВЛК*	603704	240217	5 591	1,478	29 834	20,24	462

У таблиці 7 накопичений людський капітал $ВЛК_{\text{н}}$ розраховано наступним чином:

$$ВЛК_{\text{н}} = (ВЛК_{2002} + ВЛК_{2003}) \times N_{\text{н}} = (6656 + 8261) \times 2 = 29834 \quad (7)$$

$ВЛК_{2002}$, $ВЛК_{2003}$ - вартість індивідуального людського капіталу у 2002 та 2003 рр., розрахована на основі даних Держкомстату України (табл. 3.1), грн.;

$N_{\text{н}}$ - штатна чисельність працівників підприємства.

За даними таблиці 3.7 видно, що індекс ефективності використання людського капіталу умовного підприємства «Х» у 2003 році був нижчий ніж у середньому по Україні (1,370 проти 1,478), при тому, що ціну за використання індивідуального людського капіталу підприємство сплачувало вищу за середню (25,07% проти 20,24%). На основі чого можемо зробити висновок, що у підприємства «Х» є певні резерви для покращення результатів своєї діяльності. Для цього, перш за все, треба проаналізувати віддачу (ефективність) використання індивідуального людського капіталу кожного працівника.

Є) організація обліку персональних показників вартості людського капіталу підприємств.

Відповідно до наведених вище принципів формування управлінського балансу людського капіталу підприємства, процедури та документи обліку індивідуального людського капіталу мають відбивати комплекс вартісних показників індивідуального людського капіталу, який включає:

- накопичену вартість індивідуального людського капіталу (пояснення у пп. Ж та З даного параграфу);
- ціну, що сплачує підприємство за використання індивідуального людського капіталу, яка дорівнює виплаченій заробітній платі (вона ж є сумою амортизаційних відрахувань на відновлення ЛК і у накопичувальному вигляді визначає суму нарахованого зносу);
- короткострокову заборгованість по ЛК (яка складається з суми нарахованої, але ще не виплаченої заробітної плати);
- суму інвестицій у індивідуальний людський капітал конкретного працівника підприємства);
- первісну й залишкову вартість ЛК, а також суму нарахованого зносу;
- величину доходу та прибутку підприємства, що припадають на 1 працівника і є базою для визначення вартісних показників оцінки ефективності використання індивідуального людського капіталу конкретного працівника.

Індекс ефективності індивідуального людського капіталу підприємства $I_{\text{ЛК}}^e$ кожного працівника підприємства розраховуємо за наступною формулою:

$$I_{\text{ЛК}}^e = \frac{\text{валовий прибуток підприємства}}{\text{наявні доходи працівників}} \quad (8)$$

Наявні доходи працівників включають суму отриманої (фактично виплаченої підприємством) заробітної плати, яка відображується на рахунку «знос людського капіталу підприємства (ЛКП)» та суму інвестицій підприємства в індивідуальний людський капітал окремого працівника, зафіксовану на відповідному рахунку активу управлінського балансу, тобто:

$$\text{Наявні доходи працівників підприємства} = \text{Амортизація (сума нарахованого за поточний рік зносу)} + \text{Інвестиції в людський капітал} \quad (9)$$

За даними таблиці 6 величина $I_{\text{ЛКП}}^e$ для Іванова І.І. складе:

$$I_{\text{ЛКП}}^e = \frac{5000}{4000 + 500} = 1,111$$

Відповідно, для Петрова П.П.:

$$I_{\text{ЛКП}}^e = \frac{5000}{2000 + 800} = 1,786$$

Середню ціну використання (надання кредиту) на підприємстві індивідуального людського капіталу кожного працівника підприємства виражена у відсотках до його вартості $T_{\%}^q$ визначимо через співвідношення суми фактично виплаченої заробітної плати (нарахованого зносу) та накопиченої вартості індивідуального

людського капіталу (відображена на рахунку «Довгострокові позики»):

$$T_{\%}^{\text{ф}} = \frac{\text{сума зносу ЛЛК}}{\text{довгострокові позики}} \times 100\% \quad (10)$$

На основі виконаних розрахунків та даних таблиці 3.7 сформуємо порівняльну таблицю для показників ефективності людського капіталу підприємства «X» (табл. 8).

У таблиці 8 накопичений індивідуальний людський капітал кожного працівника підприємства $ВЛЛК_i$ розраховано наступним чином:

$$ВЛЛК_i = (ВЛЛК_{2002} + ВЛЛК_{2003}) - \text{сума зносу} \quad (11)$$

За даними таблиці 8 видно, що індекс ефективності використання ЛЛК Іванова І.І. (1,111) нижчий чим у Петрова П.П. (1,786) при вищій його ціні (39,5% проти 16,1%). У формі персонального обліку людського капіталу потрібно вказати причину, за якою ціна капіталу Іванова І.І. перевищує середню по підприємству, тобто – вказати те матеріальне чи нематеріальне вкладення, яке робить Іванов І.І. у порівнянні з середньостатистичним працівником підприємства.

Таблиця 8.
Порівняння ефективності індивідуального людського капіталу та людського капіталу підприємства «X» у 2003 році

Показник	Валовий випуск (валовий дохід підпр.), тис. грн. [7]	Валова додана вартість (прибуток підпр.), тис. грн. [7]	ВВП ₁ , грн. [7]	$I_{\text{ЛК}}^e$, част. од.	Накопичений (2002 + 2003 рр.) ЛК (без урахування стажу роботи)	$T_{\%}^{\text{ф}}$, %	Середньомісячна фактична заробітна плата найманих працівників, грн.
ЛЛК Іванова І.І.	50	5	5 000	1,111	10 917	39,5	800
ЛЛК Петрова П.П.	50	5	5 000	1,786	12 917	16,1	400
ЛКП «X»	100	10	5 000	1,370	23 834	25,07	600
ВЛЛК*	603704	240217	5 591	1,478	29 834	20,24	462

В даному випадку це є слідством посадової та зарплатної ієрархії, що може бути основою для розробки внутрішніх нормативів рівня оплати праці в залежності від посадових обов'язків (тарифної сітки підприємства).

Для організації даних по вартісним показникам індивідуального людського капіталу підприємству потрібно розробити власні форми облікових карток інформація з яких, в свою чергу, має бути базою для формування управлінського балансу людського капіталу в системі управлінського обліку підприємства (рис. 1).

Форма облікового документу індивідуального людського капіталу залежить від специфіки (галузь діяльності, форма власності, організаційна структура) та системи управлінського обліку підприємства і буде розглянута нижче, на прикладі підприємств ГМК України.

При вирішенні різних практичних завдань, пов'язаних з необхідністю оцінки підприємств (будь то формування ринкової стратегії, підготовка до продажу підприємства та т.д.), виникає парадоксальна ситуація: оціночна (ринкова, балансова, ліквідаційна й т.д.) вартість підприємства фактично не залежить від характеристик людського потенціалу цього підприємства.



Рис. 1. Балансова схема формування бази даних вартості людського капіталу в системі управлінського обліку підприємства

Загальна чисельність працюючих, плінність кадрів, наповненість штатного розкладу, відносний (по галузі) рівень продуктивності та оплати праці трудящих підприємства і тому подібне – не мають безпосереднього впливу на величину вартості підприємства. Тобто, наприклад, при визначенні ціни продажу підприємства, за існуючими методиками оцінки, факт наявності чи відсутності необхідного для забезпечення роботи підприємства персоналу розрахункову суму вартості цього підприємства не змінює ніяким чином.

Між тим, всі зазначені показники, що характеризують людський капітал підприємства мають динамічний характер, тобто змінюються у часі. Це наглядно можна продемонструвати на поведінці показників вартості індивідуального людського капіталу (табл. 9).

Таблиця 9.
Динаміка показників поточної та накопиченої вартості індивідуального людського капіталу (ВЛК) на 1 особу, грн

	Поточна $ВЛЛК$, (без урахування стажу роботи)	Накопичена $ВЛЛК$
2002	6 656	6 656

2003	8 261	14 917
2004	10 738	26 665
2005	12 210	37 865
2006	15 166	53 031
2007	20 887	73 918
2008	26 622	100 540
2009	23 864	124 404

Так, якщо у 2002 році сумарна вартість індивідуального людського капіталу у 5 млн. грн. складалася на підприємствах з чисельністю персоналу у 700 – 800 осіб, то у 2009 року така сума була характерна вже для підприємств з чисельністю працюючих близько 100 осіб, в той час, як для підприємств які мали 700-800 працівників, вона зросла майже в 4 рази (рис. 2).

І це при умові «не урахування» зміни стажу роботи цих працівників. Як було визначено вище, показник ВІЛК має накопичувальний характер за стажом роботи того чи іншого працівника.

Так, наприклад, для особи яка розпочала трудову кар'єру у 2002 році, то накопичувальна функція такого працівника матиме вигляд (рис. 3):

$$Y_{2002} = 1646,7X^2 + 1956,7X + 3953,3, \quad (12),$$

де: Y_{2002} - накопичена вартість індивідуального людського капіталу для працівника, трудовий стаж якого розпочався у 2002 році, грн.;

X - кількість відпрацьованих років в період з 2002 по 2008 рік.

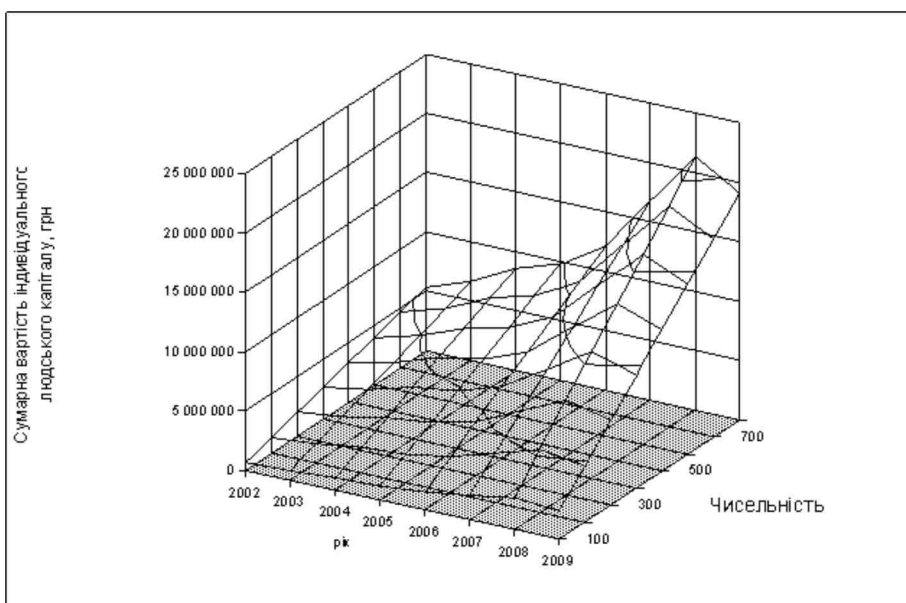


Рис. 2. Динаміка зміни сумарної вартості індивідуального людського капіталу

Висновки. Наведений в роботі комплекс показників, на відміну від існуючих, дозволяє керівництву підприємства мати об'єктивну (супротив, наприклад, такого суб'єктивного методичного інструменту як професіограма і т.п.) базу оцінювання ефективності праці окремого робітника підприємства. Окрім того, він дозволяє встановити зв'язок між вартістю індивідуального людського капіталу, людського капіталу підприємства та ринковою вартістю самого підприємства, яка й складає основу його ринкового потенціалу.

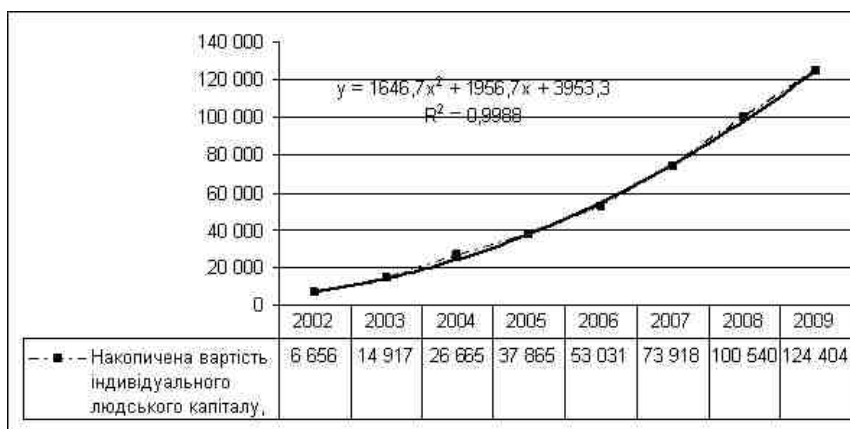


Рис. 3. Динаміка зміни накопиченої вартості індивідуального людського капіталу для працівника, трудовий стаж якого розпочався у 2002 році

Загалом, проаналізувавши запропоновану систему оцінки вартості людського капіталу фахівців, керівників та колективів, можна зробити певні висновки.

По-перше, стає очевидною можливість створення універсальної базової системи вартісних показників оцінки, взаємопов'язаних між собою таким чином, щоб об'єднати зусилля всіх разом і кожного окремо члена колективу на зростання ринкової вартості підприємства і, як наслідок, його ринкового потенціалу.

По-друге, створення такої базової системи показників на основі оцінки вартості індивідуального людського капіталу кожного окремого робітника буде означати, що з'являються можливості зацікавити усіх категорій персоналу до збільшення ІЛК, як унікального персонального та колективного ресурсу.

По-третє, матеріальна інтерпретація оцінки праці створює всі можливості для зниження трудомісткості ведення управлінського обліку людського капіталу в практиці за допомогою використання ЕОМ.

Список використаних джерел

1. Національні стандарти бухгалтерського обліку в Україні: Зб. Нормативних актів. – К.: СП «Хрінком Інтер», 2000. – 23 с.
2. Закон України «Про бухгалтерський облік і фінансову звітність в Україні» від 16.07.1999 р.
3. Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій, затверджена наказом Міністерства фінансів України від 30 листопада 1999 р. № 291.
4. Дмитренко Г.А. Стратегічний менеджмент: цільове управління персоналом організацій. - К.: МАУП, 1998. - 188 с.
5. Смирнов В.Т., Скоблякова И.В. Классификация и виды человеческого капитала в инновационной экономике // Управление общественными и экономическими системами. – 2006.- № 1(7) – 26 с.
6. Корчагин Ю. А. Российский человеческий капитал: фактор развития или деградации?: Монография. – Воронеж: ЦИРЭ, 2005 . – 252 с.
7. Статистична інформація [Електронний ресурс] // Матеріали Держкомстату України, 2011. - Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

Стаття надійшла до редакції 20.07.2011



ТОВ "ДКС Центр"