

DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2025-79-172>

УДК 657.1:005.95/.96:005.21

ОРГАНІЗАЦІЯ ОБЛІКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ДЛЯ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ВАРТІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА

ORGANIZATION OF HUMAN CAPITAL ACCOUNTING FOR STRATEGIC MANAGEMENT OF ENTERPRISE VALUE

Райковська Інна Тадеушівна

кандидат економічних наук, доцент,
Київський кооперативний інститут бізнесу і права
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2670-7277>

Шпак Валентин Аркадійович

доктор економічних наук, професор,
Київський кооперативний інститут бізнесу і права
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8512-2741>

Кірієнко Ярослав Анатолійович

магістрант,
Київський кооперативний інститут бізнесу і права
ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-8504-8872>

Raikovska Inna, Shpak Valentin, Kirienko Yaroslav

Kyiv Cooperative Institute of Business and Law

У статті розглянуто теоретичні, методичні та організаційні аспекти обліку людського капіталу як ключового елемента стратегічного управління вартістю підприємства. Обґрунтовано, що ефективна організація обліку людського капіталу забезпечує формування достовірної інформаційної бази для прийняття управлінських рішень, спрямованих на підвищення конкурентоспроможності бізнесу. Розкрито зміст і структуру людського капіталу з позицій бухгалтерського обліку, визначено підходи до його оцінки, відображення у звітності та використання у стратегічному аналізі. Запропоновано концептуальну модель інтеграції облікових, аналітичних і управлінських інструментів для формування вартості підприємства на основі розвитку компетенцій, знань і мотивації персоналу. Результати дослідження можуть бути використані для вдосконалення методології управлінського обліку, розроблення системи показників оцінки ефективності людського капіталу та посилення стратегічного потенціалу підприємств в умовах економіки знань.

Ключові слова: людський капітал, бухгалтерський облік, стратегічне управління, вартість підприємства, інтегрована звітність, ефективність персоналу.

The article provides a thorough study of the theoretical, methodological, and organizational aspects of accounting for human capital as a strategic resource for forming the value of an enterprise. It reveals the essence of human capital as an object of accounting, determines its role in ensuring the sustainable development of an enterprise and increasing its market value. It is proven that the current conditions of the digital economy require a transition from the traditional interpretation of personnel costs to the concept of investing in human capital as an intangible asset that generates future economic benefits. The paper substantiates the need to form an effective system of human capital accounting based on the principles of transparency, reliability, relevance, and integration of information into the strategic management system of the enterprise. The study identifies the key elements of the human capital accounting system: identification, assessment, accounting, analytical interpretation, and integration into management reporting. An improved model of accounting and analytical support for strategic management is proposed, which combines data from accounting, management, and socio-economic accounting for a comprehensive assessment of human potential. It has been determined that effective organization of human capital accounting contributes to improving the quality of management decisions, forming sound personnel development strategies, and ensuring the growth of the enterprise's value based on increased productivity, innovation, and professional competence of employees. Conceptual approaches to the inclusion of human capital indicators in the integrated reporting of the enterprise have

been developed, allowing for a comprehensive assessment of the impact of human resources on financial results, corporate reputation, and investment attractiveness. The practical significance of the results lies in the possibility of using them to improve the methodology of accounting and management accounting, develop analytical models for assessing the effectiveness of human capital management, and form strategic tools for increasing business value.

Keywords: human capital, accounting, strategic management, enterprise value, integrated reporting, personnel efficiency.

Постановка проблеми. У сучасних умовах розвитку економіки знань людський капітал розглядається як головний стратегічний ресурс підприємства, що визначає його інноваційний потенціал, конкурентоспроможність та вартість. Проте у системі бухгалтерського обліку людський капітал досі не отримав належного відображення, оскільки його оцінка та ідентифікація ускладнені нематеріальним характером і залежністю від суб'єктивних чинників. Водночас стратегічне управління вартістю підприємства потребує достовірної інформації про стан, динаміку та ефективність використання людського капіталу, що формує необхідність удосконалення організації обліку з урахуванням аналітичних та управлінських потреб.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

У сучасній науковій літературі проблеми управління людським капіталом, його обліку та аналітичної оцінки розглядаються як ключові фактори забезпечення конкурентоспроможності та стійкого розвитку підприємств. Вітчизняні та закордонні дослідники досліджували різні аспекти цієї проблеми, формуючи основу для подальшого розвитку методології управлінського обліку людського капіталу. Серед закордонних авторів слід відзначити Беккера Г., який обґрунтував концепцію людського капіталу як інвестицій у знання та навички працівників, що підвищують продуктивність і економічну вартість підприємства [5]. Шульц Т. та Мінсер Дж. наголошували на соціально-економічному значенні людського капіталу та його ролі у формуванні доходів і стійкості організацій [7]. Вони акцентували увагу на необхідності оцінки інвестицій у персонал як одного з основних елементів стратегічного управління підприємством.

У вітчизняних дослідженнях проблеми обліку та оцінки людського капіталу висвітлювалися методичні підходи до ідентифікації та кількісної оцінки людського потенціалу, інтеграції показників людського капіталу в управлінські та фінансові звіти, а також механізми аналітичного забезпечення прийняття стратегічних рішень. Зокрема, увагу приділено питанням формування показників ефективності використання персоналу, оцінки ризи-

ків, пов'язаних із людськими ресурсами, та їх впливу на вартість підприємства. Разом із тим, попри наявність значної кількості наукових праць, залишається недостатньо дослідженим питання комплексної організації обліку людського капіталу у системі стратегічного управління підприємством. Зокрема, не розроблено єдиних підходів до інтеграції бухгалтерського обліку, управлінської аналітики та аудиту для обґрунтування рішень щодо формування та використання людського капіталу. Існує потреба у створенні методичних моделей, які дозволяють оцінювати внесок людського капіталу у формування вартості підприємства та інтегрувати ці дані в стратегічні управлінські рішення.

Постановка завдання. Метою статті є комплексне обґрунтування теоретичних і методичних засад організації обліку людського капіталу як ключової складової системи стратегічного управління вартістю підприємства. Це передбачає дослідження сутності та структури людського капіталу, визначення його ролі у створенні економічної вартості підприємства, а також розробку методичних підходів до оцінки, обліку та аналітичного відображення людських ресурсів у системі управлінської інформації.

Виклад основного матеріалу дослідження. Сутність людського капіталу як об'єкта обліку полягає у відображенні витрат, пов'язаних із формуванням, розвитком, мотивацією та утриманням персоналу, які у майбутньому генерують економічні вигоди для підприємства. Таким чином, людський капітал слід розглядати не як поточні витрати, а як інвестиції в людські ресурси. Особливе значення має розвиток бухгалтерського обліку, який є фундаментальною складовою діяльності будь-якого підприємства. Бухгалтерський облік сприяє формуванню у керівників і персоналу усвідомлення необхідності організації чіткої системи обліку, що забезпечує ефективне управління бізнесом, захист інтересів власників та підвищення результативності господарської діяльності.

Питання оцінки та обліку людського капіталу привертає значну увагу науковців, оскільки саме людський капітал формує імідж

підприємства, визначає його конкурентоспроможність та здатність до розвитку. У зв'язку з цим необхідно досліджувати методи вимірювання людського капіталу та визначати джерела, які підлягають систематичному обліку. У сфері Human Resource Accounting (HRA) дослідження проводили такі вчені, як Бекер Г., Германсон Р., Фламхольц Е., Лев Б., Шварц А., Добія Д. та інші [1; 2; 3; 5; 7]. Аналіз їхніх напрацювань свідчить, що вітчизняна наука поки що приділяє недостатньо уваги цій темі, проте з розвитком бухгалтерського обліку та управлінської науки ситуація змінюється.

Важливим етапом у формуванні системи обліку людського капіталу є визначення її основних цілей. Ще у 1973 році було визначено, що Human Resource Accounting – це процес ідентифікації та оцінки людських ресурсів із подальшим повідомленням отриманої інформації зацікавленим сторонам. Американський інститут праці (Work Institute in America, WIA) визначає бухгалтерський облік людських ресурсів як комплекс заходів, спрямованих на розвиток теоретичних засад, що пояснюють природу людського капіталу та визначають фактори його вартості для підприємства, розробку надійних і обґрунтованих методів оцінки цінності та економічної ефективності людських ресурсів. Таким чином, організація обліку людського капіталу дозволяє підприємству не лише контролювати витрати на персонал, а й оцінювати його внесок у стратегічний розвиток та формування конкурентних переваг.

WIA визначили основні функції HRA:

- надання витратно-ціннісної інформації для управлінських рішень щодо придбання, розміщення, розвитку та підтримки людських ресурсів для досягнення ефективності організаційних цілей;
- забезпечення моніторингу використання людських ресурсів управлінським персоналом;
- контроль вартості активів, визначення її змін (збільшення чи зменшення);
- допомога у формуванні управлінських принципів із поясненням фінансових наслідків.

Це підкреслює необхідність вираження людського капіталу у вартісному вимірнику, щоб підприємства могли організувати його використання з економічною вигодою.

При розробці обліку операцій з людським капіталом виникають специфічні проблеми. Найперша – відсутність прав власності на

людський капітал. На відміну від інших активів, що є власністю підприємства, людський капітал не належить підприємству, і людина самостійно обирає місце роботи. Наприклад, у Стародавньому Єгипті раби обліковувалися як власність господаря, тоді як у сучасності людина не може бути об'єктом власності, і підприємство не може відображати її як власний ресурс у традиційному обліку.

Другою і найважливішою проблемою є відображення людського капіталу в системі бухгалтерського обліку. Вченими виділено дві основні концепції в методиці бухгалтерського обліку, а саме:

1) об'єкти, які належать підприємству повинні бути обліковані на балансі, а об'єкти, які знаходяться у тимчасовому використанні підприємства, повинні бути відображені на позабалансових рахунках;

2) всі об'єкти повинні бути відображені на балансових рахунках.

Розглянемо як саме підприємство може обліковувати людський капітал на рахунках бухгалтерського обліку. Необхідно пам'ятати, що людський капітал – це капітал, втілений в людях у формі їх освіти, знань, досвіду, навичок, вмінь, які використовуються в економічній діяльності, сприяють продуктивності праці і впливають на зростання власного і національного доходу. Неможливо обліковувати освіту, знання людини окремо від самої людини, так як саме конкретна людина володіє конкретними знаннями, а інша людина має зовсім інші знання і ці знання належать їй, а не підприємству на якому вона працює. Тому необхідно обліковувати саму людину, а для підприємства вона є працівником. Іншими словами, ми повинні, дослідити облік працівників підприємства.

Згідно цих двох концепцій облік людського капіталу можемо відобразити як на балансових, так і позабалансових рахунках. Людський капітал можна обліковувати на позабалансовому рахунку у натуральному та вартісному вираженні. Одиницею натуральною оцінки може виступає окремий працівник, а одиницею вартісної оцінки – середньомісячна заробітна плата працівника. Оцінювати людський капітал можна на основі середньомісячної заробітної плати. На підприємстві легко організувати облік на позабалансових рахунках, а саме йому достатньо ввести новий позабалансовий рахунок, на якому б обліковувався б людський капітал. Зарахування на рахунок може відбуватися у випадку, коли працівник приступає до трудової діяльності,

а списання – у випадку, коли працівник закінчує свою трудову діяльність.

Друга концепція полягає в обліку трудових ресурсів на балансових рахунках. Облік трудових ресурсів в системі подвійного запису набагато складніший ніж облік на позабалансових рахунках. Подвійний запис пов'язаний з відображенням двох об'єктів. Для того, щоб краще зрозуміти даний процес відображення, розглянемо відображення в бухгалтерському обліку договору підряду: працівник повинен виконати зазначений обсяг робіт, а підприємство – оплатити йому його роботу.

У момент виконання своїх обов'язків працівника необхідно відобразити в бухгалтерському обліку. Дебет рахунку людський капітал може бути пов'язаний тільки з виникненням відповідного кредиторського зобов'язання (розрахунок з працівником по заробітній платі), що зрозуміло: працівник тільки почав виконувати роботу, робота ще не прийнята, тому юридично підприємство йому ще нічого не вино, але воно буде йому вино, коли робота буде виконана, тому зобов'язання може бути зареєстровано. Різниця між звичайним надходженням матеріалів з кредитуванням рахунку постачальників та підрядників і надходженням людського капіталу з кредитуванням рахунку розрахунку по заробітній платі лише в тому, що в першому випадку зобов'язання по виплаті виникає в момент передачі об'єкта, а в другому – в момент передачі акту виконаних робіт. Але це юридичне трактування, а з точки зору методики бухгалтерського обліку необхідність заплатити за роботу працівника починається з моменту, коли цей працівник починає виконувати роботу, на якому він погодився, і продовжувати рівномірно виплачувати до моменту закінчення роботи. Вважаємо, що дана позиція є вірною, тому що при виконанні своїх обов'язків працівник на підприємстві відіграє роль виробничого обладнання, яке виготовляє продукцію, а наш працівник працює розумово, що також в майбутньому принесе дохід для підприємства. Не зовсім доцільно порівнювати працівника з виробничим обладнанням, але не потрібно забувати, що галузі діяльності підприємстві є різні і одним з різновидів – надання різноманітних послуг, де люди займаються розумовою працею і отримують за це винагороду і збільшують прибуток підприємства.

Вирішення даної проблеми є, але воно знаходиться не в рамках системи подвійного запису – необхідно двом об'єктам, зареєстрованих в рамках однієї бухгалтерської

проводки (по дебету і кредиту), присвоюються різні дати. У такому випадку: по дебету реєструється надходження людського капіталу – на дану дату; по кредиту реєструється кредиторське зобов'язання – відноситься на майбутню дату (строк закінчення робіт).

У рамках системи подвійного запису, припускає одну дату для двох ситуацій об'єднаних однією бухгалтерською проводкою, бухгалтер повинен відобразити при цьому юридично неіснуючу (лише виникаючу у майбутньому) відповідальність.

Далі на людський капітал необхідно буде нараховувати амортизацію. Автори розглядають приклад амортизації якщо робота має бути виконана протягом двох місяців, то в перший місяць амортизація буде нарахована у сумі половини від суми договору, тобто людський капітал підлягає 50 % амортизації. В кінці другого місяця, в момент закінчення роботи, людський капітал повністю погасить свою вартість. Якщо в цей момент робота буде прийнята замовником, то підрядник покине дане підприємство, амортизація буде списана на рахунок людського капіталу. Якщо ж роботи будуть продовжуватися ще місяць чи робота прийняти не повністю, то необхідно здійснити сторнування проводки чи (при продовженні строку робіт) не проводити взаємного списання людського капіталу і амортизацію. Зауважимо, що на підприємстві може виникнути ситуація, коли при заключні договору підряду працівник може виконати свої обов'язки раніше зазначеного строку або ж пізніше, але можлива ситуація, що він звільниться не виконавши свої обов'язки до кінця.

Розглянувши дві наведені концепції, вважаємо, що простіше обліковувати людський капітал на рахунках позабалансового обліку через такі причини: застосовується система простого запису; бухгалтеру на підприємстві буде легше відобразити операції на позабалансових рахунках; витрачається менше часу, праці на оформлення проводок; більш легше розібратися в даній концепції відображення.

Але дані причини тільки полегшують працю бухгалтера на підприємстві, тому що при позабалансовому обліку правильність відображення людського капіталу є простою: за одиницю оцінки виступає окрема людина, а у вартісному вираженні – її заробітна плата. Але при позабалансовому обліку не будуть відображатись витрати обліку і як вони будуть впливати на розмір прибутку підприємства. При закінченні своєї роботи рахунок людського капіталу закривається. Така система

обліку ефективна, коли на підприємстві працює багато працівників, які залучені до роботи на умовах договору. Зокрема, ми пропонуємо на підприємстві відкрити рахунок позабалансового обліку, наприклад 09 «Людський капітал підприємства». У табл.1. зазначимо структуру рахунку 09 із субрахунками. Для того, щоб краще розібратись у специфіці діяльності підприємства і необхідності виділення окремого рахунку на підприємстві.

За даними таблиці можна зробимо висновок, що на підприємстві можуть працювати не тільки працівники, які зараховані у штатному розписі, а й працівники за сумісництвом, деякі можуть бути тимчасово відсутні. Існує багато категорій працівників, які несуть зобов'язання перед підприємством і підприємство перед ними, але вони не зазначені у штатному розкладі. При цьому вони зобов'язані виконати свої обов'язки визначені у договорі та підприємство повинно оплатити їхні затрати сили, часу, коштів. Дані субрахунки відображають категорії працівників, які можуть працювати на підприємстві. Для більш зручного обліку ми пропонуємо доповнити три субрахунки ще трьома субрахунками, для того, щоб підприємство мало можливість відобразити свої зобов'язання перед працівниками. На рахунку 091 обліковують працівники, які працюють на підприємстві на умовах договору, тобто чітко визначено термін договору, обов'язки працівника та його винагорода. На 092 рахунку ведеться облік за працівниками, які працюють за сумісництвом. Дана категорія працівників знаходиться на підприємстві не постійно, тому керівництво повинно бути повідомлене про те, на якій посаді і де саме працює його працівник за сумісництвом, щоб не виникло

ситуацій, щодо розголошення комерційної таємниці. На рахунку 093 обліковуються працівники, які працюють на підприємстві на умовах договору, але не зазначені штатному розкладі. Все частіше спостерігаються ситуації, коли на підприємстві працівники працюють неофіційно, тобто вони не зазначені у штатному розкладі і підприємство несе набагато менше витрат при обліку даної категорії працівників, тому що підприємство не повинно нараховувати йому заробітну плату і підприємство не буде нести відповідальність перед фондами загальнодержавного соціального страхування. Пропонуємо додати даний перелік такими рахунками: рахунок 094 пропонуємо застосовувати для обліку працівників, які тільки прийшли на підприємство і існує ймовірність, що вони не будуть продовжувати свою роботу. На даному рахунку зазначається зобов'язання перед даним працівником, при цьому підприємство не зараховує працівника до штатного розкладу і не відкриває особову картку, що значно зменшує витрати робочої сили, матеріалів, часу, грошових коштів. Під час випробувального терміну підприємство має можливість звернути увагу на відповідність кваліфікаційного рівня, освітнього рівня працівника до поставлених перед ним завдань. На рахунку 095 обліковуємо працівників, які перевелись на роботу у іншу філію підприємства. облік даних працівників – важливим, тому що підприємство має можливість оцінювати роботу своїх працівників і обирати тих, хто найкраще орієнтується у специфіці діяльності підприємства. Під час діяльності підприємства може виникнути ситуація, коли необхідно буде направити на філію працівника, який зможе покращити діяльність філії;

Таблиця 1

Рахунок 09 «Людський капітал підприємства»

Номер субрахунку	Назва субрахунку
091	Працівники, включені до штатного розпису та працюючі на підприємстві за трудовим договором
092	Працівники, що не включені до штатного розпису, але виконують роботу на підприємстві за договором
093	Працівники, які зараховані у штатному розкладі і працюють на підприємстві (на умовах договору)
094	Працівники, які знаходяться на випробувальному терміні
095	Працівники, які перевелись на роботу у іншу філію підприємства
096	Працівники, які зараховані у штатному розкладі, але тимчасово не працюють на підприємстві (у зв'язку з вагітністю, хворобою та ін.)

Джерело: сформовано авторами

може виникнути ситуація щодо обміну працівників між філіями. При цьому не відбувається вибуття працівника з підприємства, а здійснюється обмін.

На підприємстві також є категорія працівників, які зараховані у штатному розписі, але тимчасово не працюють на підприємстві. Облік даної категорії є важливим, тому що дані працівники не виконують свої обов'язки, але вони зараховані у штатному розкладі і по завершенню лікарняних, відпустки, вони повернуться на своє робоче місце. Термін відсутності працівників не відомий, тому підприємству необхідна заміна. Витрати пов'язані із обліком працівників пропонуємо відносити на 096 субрахунок.

На особливу увагу заслуговує питання оцінки людського капіталу, оскільки відсутні універсальні підходи щодо оцінки людського капіталу в бухгалтерському обліку. В теорії постає проблема щодо оцінки людського капіталу, так як в жодному законі не визначено основні методи оцінки, а також немає положення (стандарту) бухгалтерського обліку, який регулював би дане питання. При оцінці собівартості людського капіталу можна застосувати три різні концепції: а) первісній чи собівартість; б) ціни заміщення; в) альтернативних витрат. Перший та другий метод запропонував Фламхольц Е. Г. [3], а третій був запропонований Хекімяном та Джоунсом.

Розглянемо сутність даних методів для визначення сутності кожного з методу оцінки, а також для того, щоб підсумувати який з методів оцінки буде найефективніший для якого підприємства.

Перший метод визначення первісної вартості чи собівартості розраховується шляхом капіталізації усіх витрат, пов'язаних з наймом працівників і їх навчанням. Вона враховується у складі активів і згодом амортизується. В оцінці собівартості людського капіталу, розробленою Фламхольцем Е., дві основні складові: витрати придбання і витрати навчання [3]. Але автор не зазначає, які саме витрати віднесені до витрат придбання, а які до навчання. Ми згодні, що при оцінці собівартості людського капіталу необхідно враховувати витрати на придбання і витрати на навчання, так як ці дві складові впливають на розмір людського капіталу. До витрати на придбання ми пропонуємо віднести витрати на оплату послуг підприємству, яке займається підбором персоналу, якщо ж підприємство самостійно наймає працівника, то ми віднесемо наступні витрати на розміщення оголо-

шення в газеті, інтернеті про вільну вакансію на підприємстві, розробку та роздрук анкет, оплату праці робітнику, який проводить співбесіди.

До витрат на навчання ми пропонуємо віднести витрати на навчання щодо виконання обов'язків, тобто ознайомлення з новим місцем роботи; підвищення кваліфікації; здобуття вищої освіти (якщо освіта середня) або другої вищої освіти (якщо це необхідно для виконання своїх обов'язків); оплата професійних семінарів.

Другий метод оцінки собівартості людського капіталу передбачає врахування витрат підприємства на заміну працівника іншою особою з аналогічними якостями. Фламхольц Е. виділяє два види вартості заміни: позиційну (оптимальна заміна вакансії) та особисту (найм працівника з аналогічними здібностями). У порівнянні з методом первісної вартості, до витрат на придбання та навчання додаються витрати на звільнення, включно з оплатою праці за останній місяць, компенсацією та оформленням документів. Цей метод підкреслює, що заміна працівника потребує додаткових ресурсів і часу для підбору та інтеграції нового персоналу.

Третій метод, запропонований Хекімяном та Джоунсом, базується на концепції альтернативних витрат. Вартість людського капіталу визначається потенційним доходом, який працівник міг би отримати на іншому робочому місці, що дозволяє оптимально розміщувати персонал. Цей підхід враховує, що працівник обирає роботу, оцінюючи заробітну плату, обсяг обов'язків, зручність розташування та атмосферу в колективі, що впливає на ефективність використання людського капіталу.

Розглянуті концепції оцінки собівартості людського капіталу мають свої переваги та недоліки, які наведені у рис. 1.

Проаналізувавши усі концепції, за допомогою яких оцінюється собівартість людського капіталу на підприємстві, підприємство може самостійно обрати метод, який буде найзручніший та найефективніший. На вибір концепції оцінки собівартості людського капіталу не впливає форма його власності, спосіб утворення, так як оцінюється людський капітал підприємства, а не його спосіб утворення, він не відіграє суттєвої ролі. Важливим є кількість працівників підприємства, тому що саме вони створюють людський капітал підприємства.

Також для ефективної діяльності підприємства необхідно визначити, які вигоди людський капітал принесе для підприємства в

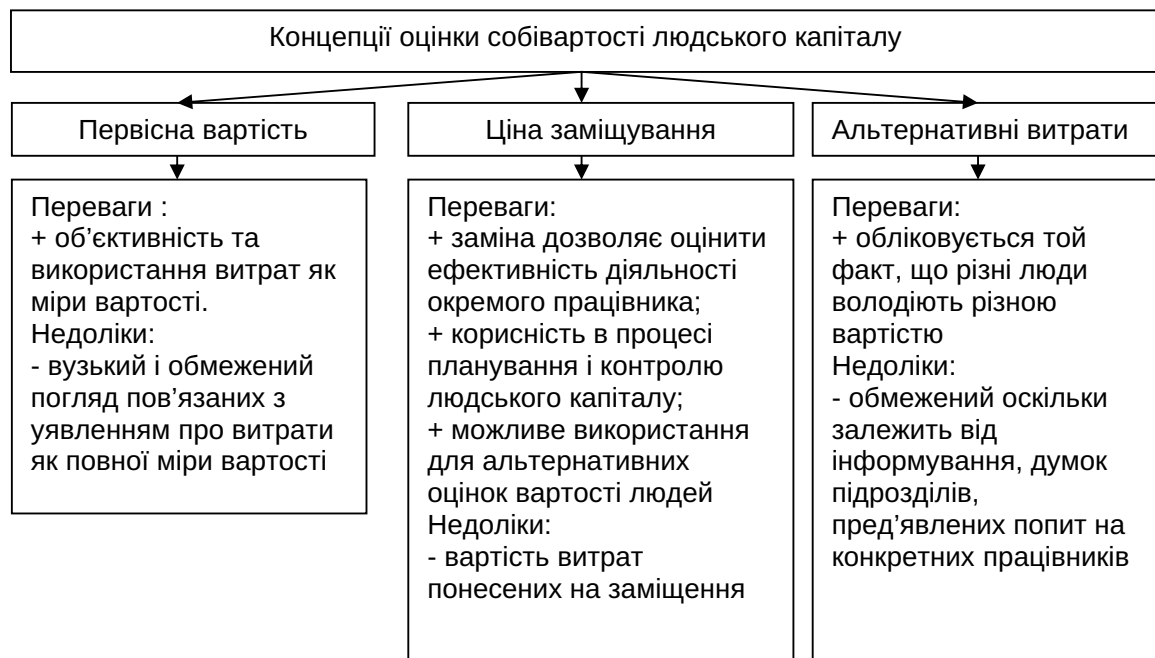


Рис. 1. Переваги та недоліки концепцій оцінки людського капіталу

Джерело: сформовано авторами

майбутньому. В принципі цінність людей, як і інших ресурсів, можна розрахувати як величину очікуваних від них в майбутньому вигід. Існують також інші методи оцінки цінності людського капіталу, розглянемо їх у табл. 2.

Зокрема, Германсон Р. Х. [3; 5; 6; 7] запропонував дві методики оцінки людського капіталу в вартісному вираженні: метод непридбаного гудвіла і метод поточної вартості.

Метод непридбаного гудвіла заснований на припущенні про те, що, якщо норма прибутку підприємства перебільшує звичайний рівень, це свідчить про наявність додаткових операційних активів (в тому числі і людських ресурсів). Дохід більше рівня, очікуваного на основі порівняння з підприємствами тієї ж галузі, відносяться на оцінку людського капіталу. Гудвіл вважається результатом наяв-

Таблиця 2

Оцінка цінності людського капіталу

Метод оцінки	Хто запропонував	Сутність
Метод непридбаного гудвіла	Германсон Р. Х. (Hermanson R. H.)	Якщо норма прибутку підприємства перебільшує звичайний рівень, то це свідчить про наявність додаткових операційних активів
Метод поточної вартості	Германсон Р. Х. (Hermanson R. H.)	Отримання альтернативної оцінки людського капіталу на основі розрахунку середньозваженого значення і поточної вартості очікуваних виплат заробітної плати
Метод множників	Фармер Р. (Farmer R.), Робінсон	Сукупність цінності людського капіталу розподіляється за допомогою множника між усіма працівниками у відповідності з приписуваній їм цінності
Метод грошової оцінки	Лев Б. і Шварц А. (Lev B. and Schwartz A.)	Замінник економічної вартості являється заробітна плата працівника
Модель оцінки стохастичного винагородження	Фламхольц Е.	Визначає вартість працівників на основі очікуваної роботи, яку вони виконують в кожному "службовому положенні"

Джерело: сформовано авторами

ності управлінських здібностей, соціальних і особистих якостей, наявних клієнтів і штату, а також сприятливих умов торгівлі, створивши позитивну репутацію.

Метод поточної вартості дозволяє отримати альтернативну оцінку людського капіталу на основі розрахунку середньозваженого значення за п'ять років і поточної вартості очікуваних виплат заробітної плати в наступні п'ять років. До отриманої величини застосовується поправочний коефіцієнт ефективності – фактор ефективності праці. Фламхольц і Бейкер зазначили, що недоліками методів несприятливого гудвілу та поточної вартості являються суб'єктивність та приблизність результатів розрахунку.

Метод несприятливого гудвілу застосовується лише для підприємств однієї галузі, оскільки порівняння різних галузей не є доцільним через різницю у технічних характеристиках продукції, попиті та лідерстві на ринку. Поточна вартість людського капіталу має недоліки, зокрема приблизність розрахунків через зміну інфляції, рівня заробітної плати та персоналу; тому період оцінки доцільно скоротити з 5 до 2–3 років.

Британський підхід Фармера Р. та Робінсона класифікує працівників на чотири групи і використовує метод множників для розподілу цінності, проте він суб'єктивний. Інші методи, як оцінка Лева Б. та Шварца А. (заробітна плата як показник вартості) і модель Фламхольца (очікувана робота), мають обмеження через невизначеність результатів виконання завдань працівниками.

Невартісна оцінка людського капіталу включає аналіз кваліфікації, ефективності праці, потенціалу, а також суб'єктивно очікувану користь, що важливо для управління персоналом.

Висновок. Вибір методики оцінки собівартості людського капіталу не залежить від форми власності чи галузі, а визначається чисельністю та витратами на персонал. Для ефективності обліку доцільно визначити концепцію оцінки у наказі про облікову політику та встановити контроль за основними витратами, щоб уникнути завищення витрат і фальсифікації податкових зобов'язань.

Отже, проаналізувавши наведені методи оцінки людського капіталу можна зробити висновок, що для того, щоб достовірно оцінити людський капітал існує багато методів оцінки і підприємство може обрати для себе будь-який. Так як законодавством не затверджено жодного законодавчого документа, в

якому була б описана методика оцінки собівартості і цінності людського капіталу, то підприємство має великий вибір в даній сфері і понесе за це ніяких штрафних санкцій, якщо будуть оцінювати людський капітал за власним методом. А також необхідно пам'ятати, що майже всі керівники підприємств вважають, що те, що регламентовано законодавством те і необхідно здійснювати (оцінка вибуття запасів, метод розрахунку резерву сумнівних боргів), а те, що законодавством не визначається як обов'язковим, то його і не виконують. Якщо законодавством затвердити нормативні документи, в яких би визначались основні положення, щодо обліку людського капіталу, то кожен керівник підприємства наказав бухгалтеру оцінювати людський капітал. Найкраще висвітлення обліку людського капіталу можливо при розробленні Положення (стандарту) бухгалтерського обліку, тому що саме в стандарт – є одним з документів, яким користуються бухгалтери на підприємстві для того, щоб обрати методи оцінки вибуття запасів, нарахування резерву та інше. Досить логічним буде розроблення стандарту, тому що в даному стандарті можна зазначити:

- загальні положення, в якому зазначити, що норми даного положення поширюються на підприємства, організації та інших юридичних осіб усіх форм власності; зазначити основні терміни та їх визначення;

- концепції обліку людського капіталу – визначити суть, навести основні правила обліку;

- оцінка собівартості людського капіталу – зазначення основних концепцій та їх характеристика;

- методи оцінки цінності людського капіталу – зазначити існуючі п'ять методів і навести приклади для більш кращого розуміння.

Можливо з часом буде прийняте Положення (стандарт) бухгалтерського обліку "Людський капітал", що призведе до оцінки людського капіталу підприємства, а поки що жодний метод оцінки людського капіталу не набув великого розповсюдження і не застосовувався достатнім числом підприємств.

Висновки. Проаналізувавши наведене вище дослідження, дійшли наступних висновків. По-перше, розглянуті дві концепції обліку людського капіталу підприємства: відображення на позабалансових рахунках та в системі подвійного запису. Підприємство самостійно обирає концепцію обліку люд-

ського капіталу і повинно про це зазначити в Наказі про облікову політику. Не спостерігається одного і чіткого застосування обліку людського капіталу підприємства, тому не можливо об'єктивно оцінити, який з даних методів є ефективніший. По-друге, концепції визначення собівартості людського капіталу та методи цінності людського капіталу підприємства також не застосовують у своїй діяльності, тому не можливо висловити об'єктивну оцінку. Але необхідно пам'ятати, що підприємство самостійно керує своєю діяльністю і воно може обирати із існуючих концеп-

цій оцінки або розробити свій новий метод, який найефективніше буде відображати його діяльність. На нашу думку, із існуючих трьох концепцій оцінки собівартості людського капіталу найкраще застосовувати концепцію ціни заміщення, тому що до неї включені всі види витрати, які понесе підприємство при прийняття на роботу, навчанні та звільненні. Із п'яти методів оцінки цінності людського капіталу пропонуємо застосовувати метод поточної вартості, тому що він дозволяє отримати альтернативну оцінку людського капіталу підприємства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Грішнова О. А. Людський, інтелектуальний і соціальний капітал України: сутність, взаємозв'язок, оцінка, напрями розвитку. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*. 2014. № 1. С. 34-40.
2. Мельничук Д. П. Людський капітал: пріоритети модернізації суспільства у контексті поліпшення якості життя населення: монографія. Житомир : Полісся, 2015. 564 с.
3. Мортіков В. Екстерналії в процесі формування та використання людського капіталу. *Україна: аспекти праці*. 2007. № 1. С. 39-42.
4. Самборська О. Ю. Людський капітал як фактор економічного зростання. *Економіка АПК*. 2019. № 6. С. 64-72.
5. Becker G. S. Investment in Human Capital: A. Theoretical Analysis. *Journal of Political Economy*. Supplement. Oct., 1962. P. 9-49.
6. Goldin C. Human Capital. Handbook of Cliometrics. Harvard University. 2014. URL: https://scholar.harvard.edu/files/goldin/files/human_capital_handbook_of_cliometrics_0.pdf (дата звернення 26.10.2025).
7. Schultz Theodore W. Investment in Human Capital. *The American Economic Review*. Vol. 51. № 1 (Mar., 1961). Pp. 1-17.

REFERENCES:

1. Hrishnova O. A. (2014). Liudskyi, intelektualnyi i sotsialnyi kapital Ukrainy: sutnist, vzaiemozviazok, otsinka, napriamy rozvytku [Human, intellectual, and social capital of Ukraine: essence, interconnection, assessment, and directions of development]. *Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka – Social and labor relations: theory and practice*, vol. 1, pp. 34-40.
2. Melnychuk D. P. (2015). Liudskyi kapital: priorytety modernizatsii suspilstva u konteksti polipshennia yakosti zhyttia naselennia: monohrafiia [Human capital: priorities for modernizing society in the context of improving the quality of life of the population: monograph]. Zhytomyr: Polissia, 564 p. (in Ukrainian).
3. Mortikov V. (2007). Eksternalii v protsesi formuvannia ta vykorystannia liudskoho kapitalu [Externalities in the process of human capital formation and utilization]. *Ukraina: aspekty pratsi – Ukraine: labor aspects*, vol. 1, pp. 39-42.
4. Samborska O. Iu. (2019). Liudskyi kapital yak faktor ekonomichnoho zrostannia [Human capital as a factor of economic growth]. *Ekonomika APK – The economy of agriculture, forestry and fisheries*, vol. 6, pp. 64-72.
5. Becker G. S. (1963). Investment in Human Capital: A. Theoretical Analysis. *Journal of Political Economy*. Supplement. Oct., pp. 9-49.
6. Goldin C. (2014). *Human Capital. Handbook of Cliometrics*. Harvard University. URL: https://scholar.harvard.edu/files/goldin/files/human_capital_handbook_of_cliometrics_0.pdf (accessed October 26, 2025).
7. Schultz Theodore W. (1961). Investment in Human Capital. *The American Economic Review*, vol. 51, no. 1, pp. 1-17.