

Шифр «Людський капітал»

Назва «Людський капітал в бухгалтерському обліку підприємств»

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ.....	5
1.1 Економічна сутність поняття «людський капітал»	5
1.2 Класифікації та типи людського капіталу	8
РОЗДІЛ 2. ОЦІНКА ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ТА ЙОГО ВПЛИВ НА РЕНТАБЕЛЬНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА.....	11
2.1 Аналіз людського капіталу на підприємствах	11
2.2 Визначення зв'язку якісних характеристик людського капіталу з рентабельністю підприємств.....	14
РОЗДІЛ 3. РОЗВИТОК КОМПЛЕКСНОГО ОБЛІКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ.....	22
3.1 Обґрунтування людського капіталу як облікової категорії та його відображення	22
3.2 Методика формування фінансової звітності щодо інформації про людський капітал на підприємстві	25
ВИСНОВКИ.....	29
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	31

ВСТУП

Перехід економічно розвинutih країн світу до постіндустріального етапу розвитку має тісний зв'язок з процесом накопичення та зростання людського капіталу. У ХХІ столітті лідером є не та країна, яка має більше природних ресурсів або основних фондів і навіть фінансів, а та, яка володіє більшим і якіснішим людським капіталом.

Людський капітал дає можливість підприємству ефективно використовувати фактори виробництва, впливає на конкурентоспроможність та вартість підприємства. Облік та оцінка людського капіталу, який є найціннішим з усіх видів капіталу, стає одним з найголовніших завдань підприємства. Проте переважна більшість вітчизняних підприємств не збирають адекватної інформації про наявний людський капітал своїх співробітників не лише для внутрішнього використання, але й для зовнішньої звітності. Компанії, що можуть продемонструвати в звітності високий рівень професіоналізму своїх працівників, значно виграють на ринку.

Тому на сьогодні облік, оцінка та аналіз людського капіталу є актуальною проблемою українських підприємств, так як це поступово стає одним з найважливіших критеріїв оцінки ефективності роботи суб'єкта господарювання.

Метою наукової роботи є дослідження теоретичних основ обліку людського капіталу, обґрунтування зв'язку якісних та кількісних характеристик людського капіталу з показниками рентабельності підприємства та визначити основні напрямки удосконалення обліку людського капіталу.

Для досягнення мети було поставлено такі завдання:

- дослідити підходи вітчизняних та зарубіжних науковців щодо визначення, класифікації та оцінки людського капіталу;
- проаналізувати якісний і кількісний стан людського капіталу на підприємствах;

- обґрунтувати вплив людського капіталу на рентабельність підприємств;
- запропонувати нові підходи до визначення, класифікації, оцінки та відображення в обліку людського капіталу.

Об'єктом дослідження є система економічних відносин, які виникають в результаті формування і розвитку людського капіталу.

Предметом є сукупність теоретичних і методичних підходів до оцінки, аналізу та обліку людського капіталу на підприємстві.

Для вирішення поставлених завдань були використані наступні методи: загальнонаукові та спеціальні методи: аналіз, синтез, хронологічне і систематичне спостереження, реєстрація та класифікація даних з метою їх систематизації; кореляційний аналіз, порівняння, коефіцієнтний, узагальнення.

Інформаційну базу дослідження склали законодавчі акти, що регулюють облік в Україні; дані підприємств; монографії та наукові публікації з дослідження обліку людського капіталу.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

1.1 Економічна сутність поняття «людський капітал»

Під впливом інноваційних процесів у сучасних суспільствах дедалі вагомішу роль відіграють інформація та знання, головним носієм яких є людина. Розвиток інформаційних технологій, які наразі стають рушіями економічного прогресу, сприяє формуванню підвищених вимог до якості людських ресурсів та обумовлюють їх пріоритетну природу, порівняно з природничими ресурсами. Тому основним маркером розвинутого суспільства стає не лише модернізація виробництва та розвиток технологій, але й підвищення конкурентоспроможності на основі ефективного використання людського капіталу.

Питанням людського капіталу присвячується дедалі більше уваги, як одній з важливих складових сталого розвитку будь-якої країни. Ідея про те, що людина є найважливішим економічним ресурсом, наразі повертається з периферії економічної науки та розглядається як актив, що приносить регулярний дохід.

Фактично теорія «людського капіталу» відображає переорієнтацію економічної науки з проблем використання трудових ресурсів на проблеми створення якісно нової робочої сили.

Проте незважаючи на широкий спектр проведених досліджень у даному напрямку, у світовій практиці виникають суперечності з приводу сутності категорії «людський капітал», його методології та аналізу механізму управління людським капіталом на підприємстві, спрямованих на удосконалення та підвищення їх ефективності у сучасних умовах господарювання. Управління людським капіталом практично не розглянуто фахівцями як самостійний об'єкт обліку. Для визначення місця людського

капіталу в бухгалтерському обліку, слід розглянути підходи зарубіжних науковців до тлумачення поняття «людський капітал».

Професійна Американська асоціація бухгалтерського обліку (1973) визначила людський капітал як «процес виявлення, вимірювання та передачі інформації про людські ресурси з метою полегшення ефективного управління в організації». Вперше було введено визначення та кількісна оцінка людських ресурсів з метою сприяння ефективному управлінню організацією як ключовою частиною процесу людського капіталу [21].

З академічної точки зору більш конкретне визначення людського капіталу належить Фламгольцу (1974), який назвав його «процесом, який передбачає вимірювання витрат, понесених підприємствами та іншими організаціями для набору, відбору, найму, навчання та розвитку людського активу». Вперше було визнано взаємозв'язок між витратами на людські ресурси та його роллю в оцінці та звітності [2].

Віце-президент Корпорації RG Batty Вудруф (1973) визначає людський капітал як «спробу виявити та повідомити про інвестиції, здійснені в людські ресурси організації, які в даний час не обліковуються у звичайній бухгалтерській практиці» [22].

Буллен і Ейлер (2010) констатують, що людський капітал передбачає облік витрат, пов'язаних з людськими ресурсами, як активи, на відміну від традиційного обліку, який трактує ці витрати як витрати, що зменшують прибуток [23].

Тоді як Росс (1997) зазначає, що людський капітал можна просто пояснити як потенціал працівників створювати більше багатств для організацій у майбутньому [23].

У подібному підході, орієнтованому на майбутнє, Ньюмен (1999) розглядає людський капітал як відношення до вимірювання здібностей усіх працівників компанії на кожному рівні виробляти цінність із своїх знань та можливостей їх реалізації [23].

Фрідман та Лев (1974) та Лау та Лау (1978) зазначали, що людський капітал – це метод систематичного вимірювання як вартості активів праці, так і обсягу створення активів, який можна віднести до діяльності персоналу [23].

Проаналізувавши підходи до визначення сутності поняття «людський капітал» як зарубіжних, так і вітчизняних науковців, ми, погоджуємося з думкою Росса, Буллена та Ейлера, а саме з тим, що людський капітал – це насамперед потенціал співробітників підприємства отримувати більші прибутки, а їх вартість – це витрати, що пов’язані з їх навчанням та розвитком.

Отже, з ряду наведених визначень, можна зробити наступне узагальнення сутності людського капіталу, а саме: людський капітал – це міра економічної цінності, яку забезпечує працівник завдяки своїм знанням, умінням та навичкам, використання яких призводить до збільшення економічних благ підприємства. Для отримання максимальної користі від співробітників, необхідно активно інвестувати в їх навчання та розвиток. Саме тому, людський капітал також передбачає вимірювання витрат, понесених підприємствами для найму, навчання та розвитку працівників.

Для ефективного управління людським капіталом, вважаємо за необхідне також розглянути процеси та показники, на які людський капітал має прямий і першочерговий вплив (рис. 1.1) [16].

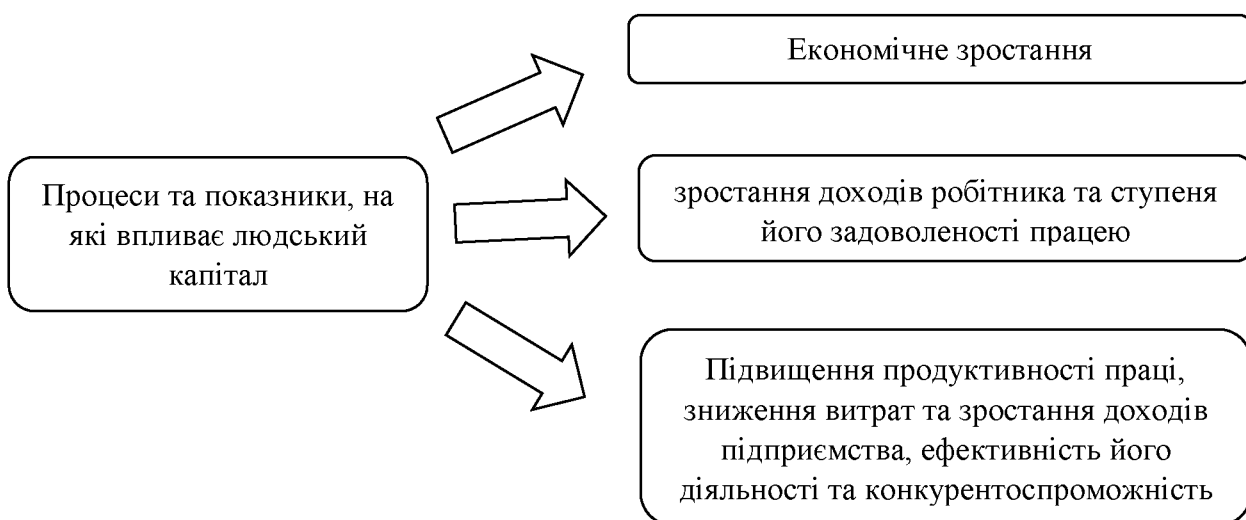


Рисунок 1.1 – Вплив людського капіталу на процеси та показники [16]

Таким чином, людський капітал важливий не лише для підприємств, а і для країни в цілому. Адже зростання доходів компаній призводить до збільшення податкових надходжень до бюджету країни, що в свою чергу, сприяє економічному зростанню.

1.2 Класифікації та типи людського капіталу

Про складність та невизначеність категорії «людський капітал» свідчить не тільки відсутність єдиної загальноприйнятої дефініції поняття, а також і суперечливість класифікації компонентів людського капіталу.

Найбільш розповсюдженою класифікацією, яку пропонують зарубіжні науковці, є класифікація Лепака та Снелла, в якій проаналізовано, як різними формами людського капіталу слід керувати, щоб максимізувати їх внесок у підприємство (рис. 1.2) [24].



Рисунок 1.2 – Класифікація різних форм людського капіталу

Лепак і Снелл спростовують припущення про те, що один тип трудових стосунків з однаковими методами управління підходить всім представникам. Вони стверджують, що всі трудові стосунки мають бути продиктовані цінністю і унікальністю людського капіталу. Науковці припускають, що людський капітал змінюється по двох вимірах, а саме: потенціалу створення вартості (співвідношення стратегічних вигід і витрат на людський капітал) та унікальністю (ступінь, в якій людський капітал є особливим для фірми).

Відповідно до їх моделі, трудові стосунки підприємств, для яких характерні довгострокові взаємні інвестиції і збільшення зобов'язань

співробітників, підходить тільки для капіталу, що має як високу унікальність, так і цінність.

Людський капітал з низькою цінністю, але з високою унікальністю включає в себе специфічні для підприємства знання співробітників, які безпосередньо не сприяють досягненню довгострокової конкурентної переваги. Але, ця форма людського капіталу досить сильна, щоб збільшити конкурентоспроможність підприємства, тому інвестиції повинні бути зосереджені на зв'язку цих знань з іншими формами людського капіталу. Організації повинні розробляти системи людських ресурсів, засновані на співпраці для підтримки розвитку, наприклад, зовнішніх відносин, програм обміну, групових винагород, побудови команди та ротації.

Людський капітал з низькою цінністю та унікальністю (допоміжний) включає в себе знання працівників, які не є корисними для створення цінності як для клієнтів, так і для конкретного підприємства. У більшості випадків цей тип знань є побічним продуктом власної діяльності компанії.

Відповідно, найкращим способом управління людським капіталом є оцінювання його вартості на знецінення. У цьому сенсі некваліфіковані або напівкваліфіковані працівники, які не мають джерела конкурентної переваги, повинні бути замінені автоматизованими технологіями.

Людський капітал з високою цінністю, але з низькою унікальністю (обов'язковий) включає в себе загальні знання, які широко поширені. Цей вид капіталу потрібно купувати на зовнішньому ринку, а не розробляти всередині.

Це в основному тому, що низька ідіосинкратична природа людського капіталу означає, що він може бути легко використаний конкурентами, а, отже, підприємства не будуть отримувати віддачу від інвестицій в навчання і розвиток співробітників. Адже працівники є вільними і мають можливість працювати там, де б вони змогли досягти вищої заробітної плати. Організація повинна організувати вибіркового процес укомплектування персоналом, щоб виявити потенційних працівників з відповідними навичками для негайної продуктивності.

Людський капітал з високою цінністю та унікальністю (основний) включає в себе унікальні знання співробітників для підприємства, що дозволяють отримувати конкуренту перевагу. Підприємства мають розвивати людський капітал в цій категорії, впроваджуючи системи, засновані на навичках і знаннях працівників з високим показником унікальності, створюючи при цьому системи для довгострокових відносин. Тобто, вміння персоналу має перетворюватися у власний актив, який буде приносити великі прибутки і збільшувати конкурентоспроможність.

Ефективна ділова активність та висока конкурентоспроможність досягаються оптимальними поєднання всіх ресурсів підприємства. Неефективне використання хоча б одного ресурсу призводить зниження конкурентоспроможності підприємства та його доходів.

Для оцінки ефективності людських ресурсів економісти використовують показники, які характеризують продуктивність з точки зору підприємства.

Таким чином, основним принципом побудови системи оцінки людського капіталу є її комплексність: вона повинна включати як фінансові, так і не фінансові показники, що зумовлено, з одного боку, необхідністю врахування фінансових результатів використання людського капіталу, а, з іншого – його нематеріальним характером, відсутністю формалізованих, повних, достовірних даних. Остання обставина обумовлює широке застосування методів експертної оцінки, яким властиві гнучкість, оперативна реакція на події, максимальне використання досвіду і прогностичних здібностей оцінювачів-експертів з урахуванням потреб самого підприємства, його власників, керівників і фахівців.

РОЗДІЛ 2. ОЦІНКА ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ТА ЙОГО ВПЛИВ НА РЕНТАБЕЛЬНІСТЬ ПІДПРИЄМТСТВА

2.1 Аналіз людського капіталу на підприємствах

На більшості підприємств України, облік людського капіталу організований на досить низькому рівні. Якщо говорити більш точно, то його дія обмежується відображенням витрат на підвищення кваліфікації, навчання та перепідготовка працівників, витрати на їх оздоровлення та професійний розвиток знаходиться у складі поточних витрат підприємства. Тому з метою дослідження будемо аналізувати людський капітал на прикладі ТОВ «Еларіс».

ТОВ «Еларіс» займається виробництвом тари з пластмас, виготовленням друкарських форм і надання інших поліграфічних послуг, наданням в оренду офісних машин і устаткування, оптовою торгівлею залізними виробами, водопровідним і опалювальним устаткуванням і приладдям до нього.

Аналіз людського капіталу – це дослідження стану людських ресурсів, встановлення відхилень від норми кількісних і якісних характеристик, виявлення причин відхилень з метою розробки напрямів розвитку людського капіталу підприємства.

Для аналізу якісних характеристик людського капіталу ТОВ «Еларіс» розрахуємо такі коефіцієнти: коефіцієнт стажу – показує відсоток працівників, які мають досвід роботи більше 3 років, коефіцієнт стабільності – показує кількість звільнених працівників відносно середньооблікової їх кількості, коефіцієнт здоров'я – відсоток, розрахований відповідно до загальної кількості днів відсутності на роботі через хворобу, коефіцієнт професійного зростання – відсоток працівників, які підвищили свою кваліфікацію шляхом відвідування конференцій та тренінгів, коефіцієнт освіти – показує відсоток робітників, які працюють за своєю спеціальністю. Для цього нам знадобляться наступні вихідні дані (табл. 2.1.).

Таблиця 2.1 – Вихідні дані для аналізу людського капіталу ТОВ «Еларіс» у 2017-2019 рр.

Показники	Роки		
	2017	2018	2019
Середньооблікова кількість працівників філіалу	205	297	332
Плановий фонд робочого часу, год	1994	1998	1999
Кількість днів відсутності на роботі через хвороби	421	396	437
Кількість працівників що звільнилась, осіб	10	0	2
Стаж роботи			
до 3х років	41	89	96
від 3 до 10	92	148	469
більше 10ти років	1994	1998	1999
Кількість працівників що підвищили кваліфікацію	41	53	51
Кількість працівників що мають освіту відповідно до обраної посади	163	183	192

За допомогою цих даних розрахуємо відповідні коефіцієнти (табл. 2.2).

Таблиця 2.2 – Показники аналізу людського капіталу ТОВ «Еларіс» у 2017-2019 рр.

№	Показник	2017	2018	2019
1	Коефіцієнт стажу (К1)	0,80	0,70	0,73
2	Коефіцієнт стабільності (К2)	0,95	1,00	0,99
3	Коефіцієнт здоров'я (К3)	1,00	0,99	1,00
4	Коефіцієнт професійного зростання (К4)	0,20	0,18	0,15
5	Коефіцієнт освіти (К5)	0,78	0,85	0,80

Розраховані показники порівняємо з нормативними значеннями, що наведені в таблиці 2.3.

Таблиця 2.3 – Нормативні значення показників аналізу людського капіталу підприємства

Тип стану	К1	К2	К3	К4
Оптимальний	0,8 – 1	0,95 – 1	0,9 – 1	0,5 – 1
Стійкий стан	0,5 – 0,8	0,9 – 0,95	0,8 – 0,9	0,3 – 0,5
Нестійкий стан	0,3 – 0,5	0,7 – 0,9	0,5 – 0,8	0,1 – 0,3
Незадовільний стан (кризовий)	< 0,3	< 0,7	< 0,5	< 0,2

Згідно з проведенням аналізом стан людського капіталу в ТОВ «Еларіс» на 2017-2019 роки є задовільним.

Проаналізувавши коефіцієнт стажу, нами було виявлено стійкий стан. Це пов'язано з тим, що за останні роки на підприємстві збільшилася кількість молодих співробітників віком до 30 років, які закінчили вищий начальний заклад. І це є позитивною тенденцією, яка повністю задовольняє керівну ланку ТОВ «Еларіс».

Коефіцієнти стабільності та здоров'я виявилися в оптимальному стані, тому немає доцільності в проведенні будь-яких заходів керівництвом підприємства. Проте не слід забувати про складність підтримки даних значень коефіцієнтів в нормі.

Один з коефіцієнтів, а саме, професійного зростання, знаходиться в кризовій зоні, тому необхідно прийняти негайне рішення про проведення глибшого аналізу людського капіталу підприємства. Доцільним буде забезпечити відвідування семінарів, курсів, тренінгів, впровадити систематичне підвищення кваліфікаційних навичок працівників. Оскільки, більш кваліфікований персонал буде стимулювати розвиток підприємства та збільшувати його прибутки.

Також, нами було виявлено, що одним з негативних факторів є нестійкі значення коефіцієнту освіти, що вказує на те, що на аналізованому підприємстві більшу уваги при прийомі на роботу приділяють знанням та навичкам співробітника, а не його профільній освіті.

Визначені нами коефіцієнти, будуть використані для подальшого аналізу впливу якісних характеристик людського капіталу на рентабельність продукції підприємства за допомогою кореляційного аналізу.

Для більш повного аналізу впливу людського капіталу на ефективність роботи підприємства, проведемо аналіз якісних характеристик працівників на підприємстві з меншою кількістю працівників і дохідністю. Для цього проведемо аналіз якісних і кількісних показників людського капіталу на прикладі філіалу ПП «Агрофірма Журавка».

За допомогою даних, наведених в фінансових звітах підприємства розрахуємо відповідні коефіцієнти (табл. 2.4).

Таблиця 2.4 - Показники аналізу людського капіталу філіалу ПП «Агрофірма Журавка» за 2017-2019 рр.

№	Показник	2017	2018	2019
1	Коефіцієнт стажу (K1)	0,70	0,67	0,82
2	Коефіцієнт стабільності (K2)	1,00	1,00	0,82
3	Коефіцієнт здоров'я (K3)	0,99	0,97	0,99
4	Коефіцієнт професійного зростання (K4)	0,00	0,11	0,00
5	Коефіцієнт освіти (K5)	0,70	0,67	0,73

Розраховані показники порівняємо з нормативними значеннями, що наведені в таблиці 2.3.

Таким чином, результати аналізу свідчать, що стан людського капіталу в філіалі ПП «Агрофірма Журавка» на 2017-2019 роки також є задовільним. Варто зазначити, що більшість показників співпадають з отриманими значеннями коефіцієнтів на ТОВ «Еларіс». Це означає, що незалежно від кількості працівників і розміру підприємства стан людського капіталу на них майже однаковий.

2.2 Визначення зв'язку якісних характеристик людського капіталу з рентабельністю підприємств

Для визначення зв'язку якісних характеристик людського капіталу а саме: коефіцієнт стажу, коефіцієнт стабільності, коефіцієнт здоров'я, коефіцієнт професійного зростання, коефіцієнт освіти, з рентабельністю підприємств проведемо дослідження за допомогою кореляційного аналізу.

Для подальшого аналізу нам необхідний коефіцієнт рентабельності продукції, який наведений в таблиці 2.5.

Таблиця 2.5 - Розрахований коефіцієнт рентабельності продукції

Роки	Коефіцієнт рентабельності продукції
2017	1,755
2018	1,718
2019	1,580

У своїх розрахунках за сталий коефіцієнт ми візьмемо «Коефіцієнт рентабельності продукції», а за впливові коефіцієнти ми обрали коефіцієнти, які розраховували раніше, а саме: коефіцієнт стажу, коефіцієнт стабільності, коефіцієнт здоров'я, коефіцієнт професійного зростання, коефіцієнт освіти.

Як нами було зазначено аналізувати будемо за допомогою кореляційного методу. Його застосовують для наочного відображення зв'язку між досліджуваними економічними показниками. Для цього нами буде взято індивідуальні значення результативної ознаки Y , а саме: сталий коефіцієнт рентабельності та індивідуальні значення факторної ознаки X , яка буде змінюватися залежно від досліджуваного коефіцієнту.

З отриманої сукупності точок результативних і факторних ознак ми отримаємо поле кореляції. На його підставі можна висунути гіпотезу про те, що зв'язок між усіма можливими значеннями X і Y носить лінійний характер.

Почнемо свій аналіз з впливу коефіцієнта стажу на коефіцієнт рентабельності продукції.

Для того, щоб вивести лінійне рівняння регресії ми використовуємо метод найменших квадратів. Для розрахунку x та y потрібно знайти параметри a та b .

Маємо систему:

$$a = \bar{y} - b \cdot \bar{x} = 0.000302 \quad (2.1)$$

$$b = \frac{\overline{y \cdot x} - \bar{y} \cdot \bar{x}}{\overline{x^2} - \bar{x}^2} = 0.4407 \quad (2.2)$$

Лінійне рівняння регресії для даного випадку має вигляд:

$$y = 0.4407 x + 0.000302 \quad (2.3)$$

В таблиці 2.6 наведено показники якості лінійного рівняння регресії для даного випадку.

Таблиця 2.6 - Показники якості лінійного рівняння (вплив коефіцієнта стажу)

Показник	Значення
Коефіцієнт детермінації	0,9956
Середній коефіцієнт еластичності	0,999
Середня помилка апроксимації	1,61
Коефіцієнт Фішера	1,1605

Як було вище зазначено, аналіз впливу коефіцієнта стажу на коефіцієнт рентабельності був проведений за допомогою методу найменших квадратів. Статистична значимість рівняння перевірена за допомогою коефіцієнта детермінації, який дорівнює 0,9956 і критерію Фішера, який дорівнює 1,1605. Це означає, що в нашому випадку зв'язок між y та x є дуже високим, при цьому середня помилка апроксимації дорівнює лише 1,61%. Встановлено, що в досліджуваній ситуації 99.56% загальної варіабельності коефіцієнта рентабельності (y) пояснюється зміною коефіцієнта стажу (x).

Можлива економічна інтерпретація параметрів отриманої моделі - збільшення X на 1 Од. призводить до збільшення Y в середньому на 0.441 Од. Отримані оцінки рівняння регресії дозволяють використовувати його для прогнозу.

Тепер дослідимо вплив коефіцієнта стабільності на коефіцієнт рентабельності продукції.

Маємо систему рівнянь:

$$a = \bar{y} - b \cdot \bar{x} = 0.00105 \quad (2.4)$$

$$b = \frac{\overline{y \cdot x} - \bar{y} \cdot \bar{x}}{\overline{x^2} - \bar{x}^2} = 0.5798 \quad (2.5)$$

Лінійне рівняння регресії для даного випадку має вигляд:

$$y = 0.5798 x + 0.00105 \quad (2.6)$$

У таблиці 2.7 наведено показники якості лінійного рівняння регресії для даного випадку.

Таблиця 2.7 - Показники якості лінійного рівняння (вплив коефіцієнта стабільності)

Показник	Значення
Коефіцієнт детермінації	0,995
Середній коефіцієнт еластичності	0,996
Середня помилка апроксимації	1,49
Коефіцієнт Фішера	2,0082

Ми проаналізували вплив коефіцієнта стабільності на коефіцієнт рентабельності за допомогою методу найменших квадратів. Статистична значимість рівняння перевірена за допомогою коефіцієнта детермінації, який дорівнює 0,995 і критерію Фішера, який дорівнює 2,0082. Це означає, що в нашому випадку зв'язок між Y та X є дуже високим, при цьому середня помилка апроксимації дорівнює лише 1,49%. Встановлено, що в досліджуваній ситуації 99.5% загальної варіабельності коефіцієнта рентабельності (y) пояснюється зміною коефіцієнта стажу (x).

Можлива економічна інтерпретація параметрів отриманої моделі - збільшення X на 1 Од. призводить до збільшення Y в середньому на 0.58 Од. Отримані оцінки рівняння регресії дозволяють використовувати його для прогнозу.

Наступним проаналізуємо вплив коефіцієнта здоров'я на коефіцієнт рентабельності продукції. Маємо систему:

$$a = \bar{y} - b \cdot \bar{x} = 0.00088 \quad (2.7)$$

$$b = \frac{\bar{y} \cdot \bar{x} - \bar{y} \cdot \bar{x}}{\bar{x}^2 - \bar{x}_2} = 0.59 \quad (2.8)$$

Лінійне рівняння для даного випадку має вигляд:

$$y = 0.59 x + 0.00088 \quad (2.9)$$

У таблиці 2.8 наведено показники якості лінійного рівняння регресії для даного випадку.

Таблиця 2.8 - Показники якості лінійного рівняння (вплив коефіцієнта здоров'я)

Показник	Значення
Коефіцієнт детермінації	0,9969
Середній коефіцієнт еластичності	0,997
Середня помилка апроксимації	1,28
Коефіцієнт Фішера	2,0797

Ми проаналізували вплив коефіцієнта здоров'я на коефіцієнт рентабельності продукції. Статистична значимість рівняння перевірена за допомогою коефіцієнта детермінації, який дорівнює 0,9969 і критерію Фішера, який дорівнює 2,0797. Це означає, що в нашому випадку зв'язок між y та x є дуже високим, при цьому середня помилка апроксимації дорівнює лише 1,28%. Встановлено, що в досліджуваній ситуації 99.69% загальної варіабельності коефіцієнта рентабельності (y) пояснюється зміною коефіцієнта стажу (x).

Можлива економічна інтерпретація параметрів отриманої моделі - збільшення X на 1 Од. призводить до збільшення Y в середньому на 0.59 Од. Отримані оцінки рівняння регресії дозволяють використовувати його для прогнозу. Маємо систему:

$$a = \bar{y} - b \cdot \bar{x} = -0,000233 \quad (2.10)$$

$$b = \frac{\bar{y} \cdot \bar{x} - \bar{y} \cdot \bar{x}}{x^2 - \bar{x}_2} = 0,1053 \quad (2.11)$$

Лінійне рівняння для даного випадку має вигляд:

$$y = 0.1053 x - 0.000233 \quad (2.12)$$

У таблиці 2.9 наведено показники якості лінійного рівняння регресії для даного випадку. Статистична значимість рівняння впливу коефіцієнта професійного зростання на коефіцієнт рентабельності продукції перевірена за допомогою коефіцієнта детермінації, який дорівнює 0,9925 і критерію Фішера,

який дорівнює 0,0663. Це означає, що в нашому випадку зв'язок між Y та X є дуже високим, при цьому середня помилка апроксимації дорівнює лише 1,89%. Встановлено, що в досліджуваній ситуації 99,25% загальної варіабельності коефіцієнта рентабельності (y) пояснюється зміною коефіцієнта стажу (x).

Таблиця 2.9 - Показники якості лінійного рівняння (вплив коефіцієнта професійного зростання)

Показник	Значення
Коефіцієнт детермінації	0,9925
Середній коефіцієнт еластичності	1,004
Середня помилка апроксимації	1,89
Коефіцієнт Фішера	0,0663

Можлива економічна інтерпретація параметрів отриманої моделі - збільшення X на 1 Од. призводить до збільшення Y в середньому на 0.105 Од. Отримані оцінки рівняння регресії дозволяють використовувати його для прогнозу.

Останнім коефіцієнтом, вплив якого ми будемо досліджувати на коефіцієнт рентабельності є коефіцієнт освіти. Маємо систему рівнянь:

$$a = \bar{y} - b \cdot \bar{x} = 0,000669 \quad (2.13)$$

$$b = \frac{\bar{y} \cdot \bar{x} - \bar{y} \cdot \bar{x}}{\bar{x}^2 - \bar{x}_2} = 0,4796 \quad (2.14)$$

Лінійне рівняння для даного випадку має вигляд:

$$y = 0.4796 x + 0.000669 \quad (2.15)$$

В таблиці 2.10 наведено показники якості лінійного рівняння регресії для даного випадку.

Таблиця 2.10 - Показники якості лінійного рівняння (вплив коефіцієнта освіти)

Показник	Значення
Коефіцієнт детермінації	0,9955
Середній коефіцієнт еластичності	0,997
Середня помилка апроксимації	1,62
Коефіцієнт Фішера	1,3741

Ми проаналізували вплив коефіцієнта освіти на коефіцієнт рентабельності продукції. Статистична значимість рівняння перевірена за допомогою коефіцієнта детермінації, який дорівнює 0,9955 і критерію Фішера, який дорівнює 1754,889. Це означає, що в нашому випадку зв'язок між y та x є дуже високим, при цьому середня помилка апроксимації дорівнює лише 1,89%. Встановлено, що в досліджуваній ситуації 99,55% загальної варіабельності коефіцієнта рентабельності (y) пояснюється зміною коефіцієнта стажу (x).

Можлива економічна інтерпретація параметрів отриманої моделі - збільшення X на 1 Од. призводить до збільшення Y в середньому на 0.48 Од. Отримані оцінки рівняння регресії дозволяють використовувати його для прогнозу.

Проаналізувавши показники якості отриманих лінійних рівнянь відповідно до даних ТОВ «Еларіс» за 2017-2019рр., хочемо звернути увагу на те, що більшість показників, а саме: коефіцієнт стажу, стабільності, здоров'я, професійного зростання та освіти мають прямий вплив на коефіцієнт рентабельності продукції.

Розрахуємо вплив якісних показників на коефіцієнт рентабельності продукції ПП «Агрофірма Журавка» (табл. 2.13).

Таблиця 2.11 – Показники якості отриманих лінійних рівнянь відповідно до даних ПП «Агрофірма Журавка» за 2017-2019рр.

Показник	Коефіцієнт стажу	Коефіцієнт стабільності	Коефіцієнт здоров'я	Коефіцієнт професійного зростання	Коефіцієнт освіти
Коефіцієнт детермінації	0,9898	0,9876	0,9999	0,2527	0,9987
Середня помилка апроксимації	2,33	2,76	0,23	6,73	0,77
Коефіцієнт Фішера	1,1202	1,8539	2,0032	0,00275	1,0295

Проаналізувавши показники якості отриманих лінійних рівнянь відповідно до даних ПП «Агрофірма Журавка» за 2017-2019 рр., хочемо

звернути увагу на те, що більшість показників, а саме: коефіцієнт стажу, стабільності, здоров'я та освіти мають дуже вагомий вплив на коефіцієнт рентабельності продукції. Лише коефіцієнт професійного зростання показав негативну тенденцію. Це означає, що на даному підприємстві цей показник майже не впливає на рентабельність. На нашу думку, це пов'язано з тим, що на ПП «Агрофірма Журавка» взагалі не приділяють увагу підвищенню кваліфікації співробітниками. Збільшивши цей показник, підприємство збільшить і свої прибутки.

РОЗДІЛ 3. РОЗВИТОК КОМПЛЕКСНОГО ОБЛІКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

3.1 Обґрунтування людського капіталу як облікової категорії та його відображення

На сьогодні відображення людського капіталу як облікової категорії є дискусійним питанням і практично невирішеним як на рівні міжнародних стандартів фінансової звітності, так і на рівні національних стандартів.

Одними з основних питань, що потребують вирішення, є визначення методологічних засад обліку людського капіталу в межах його документування, оцінки та відображення господарських операцій на рахунках бухгалтерського обліку.

Першим етапом реєстрації господарських операцій на підприємстві є їх обов'язкове документування та реєстрація, яка підсилює роль обліку як правової основи збереження власності. Як вітчизняна, так і світова практика на сьогоднішній день не виробила на законодавчому рівні переліку типових документів, які відображали б інформацію про складові людського капіталу в тій формі, якої вимагає бухгалтерський облік.

Розробку форм первинних документів доцільно здійснювати в розрізі складових людського капіталу. Це забезпечить відображення в них тієї інформації, яку потребує бухгалтерський облік. Розроблені форми первинних документів мають бути затверджені внутрішніми розпорядчими документами підприємства.

Таким чином, документально підтверджені відомості про людський капітал особи будуть використовуватися апаратом управління як засіб реалізації покладених на нього функцій.

Залишається невирішеною проблема оцінки людського капіталу, незважаючи на те, що існує досить багато методичних підходів. Однак вони не набули широкого поширення і застосування в бухгалтерському обліку.

Проаналізувавши всі запропоновані підходи до оцінки людського капіталу, а саме: витратний, дохідний, порівняльний, експертний та представницький, нами розроблений власний алгоритм оцінки «людського капіталу». За основу було взято витратний підхід, оскільки даний метод оперує системою показників, які можуть бути однозначно і точно визначені (рис. 3.1).

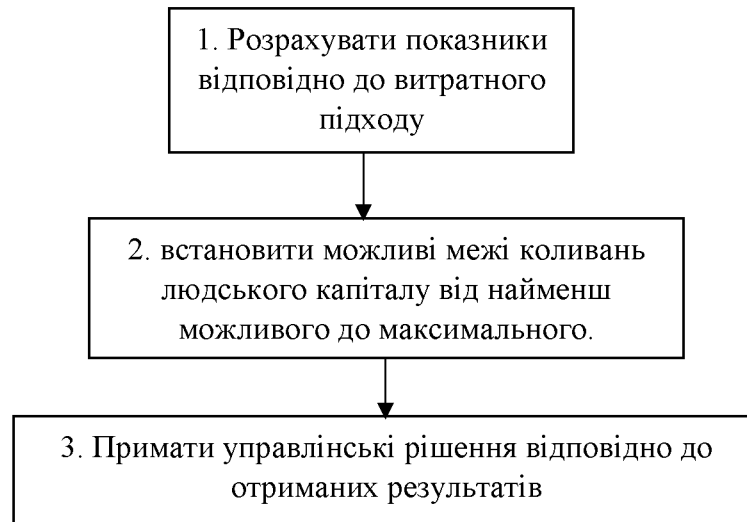


Рисунок 3.1 – Алгоритм оцінки людського капіталу

Варто зазначити, що всі показники, які будуть використовуватися при розрахунку, необхідно і доцільно відобразити в Положенні про облікову політику підприємства.

Оскільки, всі господарські операції підприємств обов'язково підлягають реєстрації в обліку, то логічно, що наступним питанням, яке доцільно розглянути є відображення «людського капіталу» на рахунках бухгалтерського обліку.

Проаналізувавши підходи вітчизняних та зарубіжних науковців, таких як І. Сапего та О. Лапацька, щодо відображення людського капіталу, варто зазначити, що вони рекомендують відносити капітал до нематеріальних активів. На нашу думку, ці операції не впливають на стан балансу, однак впливають на фінансові результати. Проте одночасно із балансовим рахунком пропонуємо відображати інформацію про людський капітал на позабалансових рахунках. Для цього погоджуємося із думкою Н.М. Корольок

і вважаємо за доцільне ввести в систему рахунків бухгалтерського обліку групу позабалансових рахунків – «Немонетарний людський капітал», в яких буде відображатися інформація про людський капітал підприємства та кожного окремого працівника [15].

На цьому рахунку, на нашу думку, відображати наступну інформацію про кожного співробітника: їх вартість, розраховану відповідно до витратного методу.

Для цього до робочого Плану рахунків бухгалтерського обліку до групи позабалансових рахунків пропонуємо додати синтетичний рахунок з кодом 010 «Немонетарні людські активи» з подальшою деталізацією на відповідних субрахунках (табл. 3.1).

Таблиця 3.1 – Відображення позабалансового рахунку 010 «Немонетарні людські активи» в Плані рахунків бухгалтерського обліку

Синтетичні рахунки		Субрахунки	Сфера застосування
Код	Назва		
Клас 0. Позабалансові рахунки			
010	Немонетарні людські активи	011 Немонетарні активи загальнопромислового призначення	Усі види діяльності
		012 Немонетарні активи адміністративного призначення	Усі види діяльності
		012 Немонетарні активи іншого призначення	Усі види діяльності

Інформація в обліку на дату прийняття та звільнення працівника, оціненого відповідно до витратного підходу, буде відображатися записами наданими у таблиці 3.2.

Таблиця 3.2 - Порядок відображення людського капіталу на рахунках бухгалтерського обліку рахунків

№	Зміст господарської операції	Дт	Кт	Сума, грн
1	Відображено прийняття працівника	010		10000,00
2	Відображення звільнення працівника		010	10000,00

Оскільки для відображення в бухгалтерському обліку людського капіталу запропоновано використовувати позабалансові рахунки, то в балансі даний об'єкт відображатися не буде.

Отже, на даний час, коли відсутня методика обліку людського капіталу, людський капітал доцільно відображати в бухгалтерському обліку на позабалансовому рахунку 010 «Немонетарні людські активи», що дозволить отримати необхідну інформацію для стейкхолдерів та інших користувачів і уникнути складнощів при списанні такого виду капіталу, коли відбувається звільнення працівників.

3.2 Методика формування фінансової звітності щодо інформації про людський капітал на підприємстві

На сьогодні бухгалтерська звітність на підприємствах розвивається у напрямі її інтеграції зі звітністю у сфері стійкого розвитку з урахуванням соціально-економічного розвитку суспільства.

У напрямку інтеграції вже працюють більшість вітчизняних підприємств, надаючи фінансову та соціальну звітність у складі єдиного річного звіту. Сучасна фінансова звітність - це комплекс інформації, що відображає підсумки діяльності підприємства та може бути доповнений кількісними та якісними показниками людського капіталу у зв'язку з поширенням парадигми управління людським капіталом.

Якісна інформація насамперед залежить від зрозумілості викладу, наявності достовірних та необхідних даних і об'єктивності уявлення у межах звіту. Кількісна інформація залежить від конкретних методів, використаних для збору, узагальнення і аналізу даних.

Зовсім інша ситуація складається у підприємств, що здійснюють нефінансове звітування, так як вони приділяють ключову увагу формуванню інформації про розвиток людського капіталу, а саме:

- більшість з них подає інформацію стосовно участі своїх працівників у різних тренінгах і програмах підвищення кваліфікації;
- дані про різноманітні соціальні вигоди для працівників;
- у багатьох розроблена і прийнята об'єктивна система оцінки ефективності роботи та мотивації персоналу.

Лише невелика кількість підприємств, до складу яких входять іноземні інвестори та ті підприємства, що займаються зовнішньоекономічною діяльністю, наводять додатковий обсяг інформації переважно у нефінансових звітних формах. Для того, щоб привернути увагу до людського капіталу в звітах таких компаній, як PLS CONSULT (Данія), Skandia (Швеція), Telia (Швеція), Infosys (Індія), WM Data (Швеція), Sparekassen Nordjylland (Данія), відображається така інформація, як кількість співробітників з повною зайнятістю, кількість менеджерів, витрати на навчання одного співробітника, індекс управління, індекс спонукання, індекс повноважень, задоволення та плинність працівників, Інвестиції в освіту, задоволення працівників, компетентність, лідерство, організація [3].

На нашу думку, стосовно людського капіталу необхідно відображаються наступні показники:

- витрати на підвищення кваліфікації працівників;
- інвестиції у навчання персоналу від загального обсягу інвестицій;
- кількість працівників, які пройшли підвищення кваліфікації;
- структура персоналу за категоріями працівників;
- середня заробітна плата по підприємству;
- рівень лояльності працівників до підприємства тощо [20].

Також інформація про людський капітал може бути виражена в грошових одиницях. Це можуть бути інвестиції в людський капітал, які є цілеспрямованими витратами на розвиток людини (на освіту, охорону здоров'я, мобільність), які сприяють удосконаленню інтелектуального та професійного зростання людини, підвищенню продуктивних здібностей, що приносить у майбутньому дохід як індивіду, так і суспільству в цілому.

Традиційно виділяють три види інвестицій в людський капітал:

- витрати на освіту, включаючи загальну і спеціальну, формальну та неформальну, підготовку за місцем роботи;
- витрати на охорону здоров'я, що складаються з витрат на профілактику захворювань, медичне обслуговування, дієтичне харчування, поліпшення житлових умов;
- витрати на мобільність, завдяки яким працівники мігрують з місць з низькою продуктивністю [17].

З усіх видів інвестицій в людський капітал найбільш важливими є вкладення освіти та здоров'я. Загальна і спеціальна освіта покращують якість, підвищують рівень і запас знань людини, тим самим збільшують обсяг і якість людського капіталу. Інвестиції ж у вищу освіту сприяють формуванню висококваліфікованих фахівців, праця яких здійснює найбільший вплив на темпи економічного зростання та ефективність діяльності підприємств. Ці витрати безумовно впливають на визначення кінцевого фінансового результату.

При цьому важливим є визначення оптимального обсягу і рівня уніфікації інформації, що міститься в інтегрованій звітності. Інформація, яка наводиться в такій звітності буде похідною від інформації, що створюється для внутрішніх користувачів, зміст якої має задовільнити потреби і зовнішніх користувачів (Додаток А).

Таким чином, адекватне відображення людського капіталу у системі бухгалтерського обліку в сучасних умовах забезпечить прозорість та достовірність інформації для прийняття управлінських рішень. Отже, звіти про інтелектуальний капітал є доповненням до традиційних бухгалтерських звітів та розглядаються як інструмент для його вимірювання, управління ним і демонстрації привабливості компанії для інвестицій.

Також деякі з компаній у складених ними звітах відображають витрати компанії, пов'язані з управлінням людськими ресурсами та побудовані на

принципах, скопійованих з традиційних способів надання фінансової звітності.

ВИСНОВКИ

Людський капітал – це міра економічної цінності, яку забезпечує працівник завдяки своїм знанням, умінням та навичкам, використання яких призводить до збільшення економічних благ підприємства. Для того, щоб отримувати максимальну користь від співробітників, необхідно активно інвестувати в їх навчання та розвиток. Саме тому, людський капітал також передбачає вимірювання витрат, понесених підприємствами для найму, навчання та розвитку працівників.

Детальний аналіз наукових праць учених з питань оцінки людського капіталу засвідчує, що дослідники віддають пріоритет витратній методиці, яка є найбільш вивченою, певною мірою узгоджується з принципами бухгалтерського обліку, зокрема принципом історичної (фактичної) собівартості.

Дослідження елементів людського капіталу було проведено за допомогою системного аналізу і синтезу. Таким чином ми визначили його роль у процесі розвитку підприємства.

Проаналізувавши стан людського капіталу на двох підприємствах з різною дохідністю, а саме: ТОВ «Еларіс» та ПП «Агрофірма Журавка» за 2017-2019 роки, варто зазначити, що стан людського капіталу на них є майже однаковим. Це означає, що незалежно від кількості працівників і розміру підприємства людський капітал має прямий вплив на його рентабельність.

Наступним етапом нашого дослідження був кореляційний аналіз. За його допомогою, ми змогли дослідити зв'язок показників людського капіталу з показником рентабельності продукції. Статистична значимість рівняння була перевірена за допомогою коефіцієнта детермінації та критерія Фішера.

Встановлено, що в досліджуваній ситуації в середньому 99,5% загальної варіабельності коефіцієнта рентабельності (y) пояснюється зміною досліджуваних коефіцієнтів (x), а саме: коефіцієнта стажу, стабільності, здоров'я, професійного зростання та освіти.

Також, можлива економічна інтерпретація параметрів отриманої моделі – збільшення коефіцієнтів стажу, стабільності, здоров'я, професійного зростання та освіти призводить до збільшення рентабельності.

На сьогодні відображення людського капіталу як облікової категорії є дискусійним питанням і практично невирішеним як на рівні міжнародних стандартів фінансової звітності, так і на рівні національних стандартів.

Нами було досліджено методологію обліку людського капіталу в межах його документування, оцінки та відображення господарських операцій на рахунках бухгалтерського обліку.

Щодо документування, розробку форм первинних документів доцільно здійснювати в розрізі складових людського капіталу. Це забезпечить відображення в них тієї інформації, яку потребує бухгалтерський облік.

Проаналізувавши всі запропоновані підходи до оцінки людського капіталу, а саме: витратний, дохідний, порівняльний, експертний та представницький, ми запропонували власний алгоритм оцінки людського капіталу на основі витратного підходу.

На даний час, коли відсутня методика обліку людського капіталу, людський капітал доцільно відображати в бухгалтерському обліку на позабалансовому рахунку 010 «Немонетарні людські активи», що дозволить отримати необхідну інформацію для стейкхолдерів та інших користувачів і уникнути складнощів при списанні такого виду капіталу, коли відбувається звільнення працівників.

Відображення людського капіталу в бухгалтерській звітності вітчизняних підприємств з використанням закордонних методик є перспективним напрямом досліджень в бухгалтерському обліку в Україні. На нашу думку, звіти про інтелектуальний капітал виступають важливим інструментом для його вимірювання, управління ним і демонстрації привабливості компанії для інвестицій.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Ажажа М. А. Державне регулювання інвестицій в людський капітал як фактор інтелектуального розвитку суспільства : автореф. дис. ... канд. наук з держ. Управління : 25.00.02. Харків, 2008. 17 с.
2. Аніщенко Л.О. Використання сучасних механізмів оцінки кадрового потенціалу кризового підприємства. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2014. Випуск 2. С. 387-391. URL: <http://global-national.in.ua/archive/2-2014/76.pdf>
3. Бурденко І.М., Капленко А.О., Устик Є.С. Проблеми оцінки людського капіталу в Україні та запозичення досвіду інших країн світу. *Проблеми та перспективи розвитку фінансово-кредитної системи України* : матеріали IV Всеукраїнської науково-практичної on-line-конференції (Суми, 21–22 листопада 2019 року). Суми, 2019. С. 117-120.
4. Голикова Н.В. Людський капітал як фактор зростання і розвитку економіки : автореф. дис. ... канд. економ. наук: 08.01.01. К., 2004. 23 с.
5. Гриліцька А. В. Особливості обліку людського капіталу. *Вісник Одеського національного університету*. Серія : Економіка. 2015. Т. 20, Вип. 3. С. 264-269. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vonu_econ_2015_20_3_60
6. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносини : підруч. К. : Знання, 2004. 535 с.
7. Грішнова О., Березюк К. Особливості оплати праці на підприємствах-монополістах. *Україна: аспекти праці*. 2013. № 7. С. 3-8.
8. Гуменюк Ю.П. Людський капітал та вплив його глобального переливу на соціально-економічний розвиток. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. 2010. № 682 . С. 259-270.
9. Давидюк Т.В. Бухгалтерський облік людського капіталу як передумова капіталізації компанії. *Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу* : міжнар. збірн. наук. праць.

- Серія: Бухгалтерський облік, контроль і аналіз. Випуск 2 (17) / відп. ред. Ф.Ф. Бутинець. Житомир: ЖДТУ, 2010. С. 70-76.
10. Демин П. Человеческий капитал как фактор европейской экономической интеграции республики. *Белорусский журнал международного права и международных отношений*. 2003. № 3. URL: <http://evolutio.info/ru/journal-menu/2003-3/2003-3-demin>
 11. Дерій Ж.В. Модифікація методів оцінювання людського капіталу. Вісник Чернігівського державного технологічного університету. Серія : Економічні науки. 2012. № 4. С. 15-22.
 12. Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. СПб.: Наука, 1999. 309 с.
 13. Кокарев И. А. Управление персоналом организации в свете теории человеческого капитала : дис. ... д-ра экон. наук : 08.00.05. М. : РГБ, 2003. 304 с.
 14. Компанієць В.В. Людський капітал: визначення, особливості, відтворення. 2008. URL: <http://stp.diit.edu.ua/article/viewFile/15793/37569>.
 15. Королюк Н. М. Людський капітал як об'єкт бухгалтерської методології. *Актуальні проблеми економіки*. 2009. № 7(97). С. 252–261.
 16. Пищуліна О., Юрочко Т., Міщенко М., Жаліло Я. Розвиток людського капіталу: на шляху до якісних реформ. *Центр Разумкова. Заповіт*. 2018. 368 с. URL: http://razumkov.org.ua/uploads/article/2018_LUD_KAPITAL.pdf (дата звернення: 12.09.2020).
 17. Радько М. І. Інвестиції в людський капітал. *Сучасні проблеми економіки і менеджменту: міжнар. наук.-практ. конф. (10–12 листопада 2011 р.) : тези доповідей*. Л.: Національний університет «Львівська політехніка», 2011. С. 422–423.
 18. Разнодежина Э. Н. Человеческие ресурсы: их роль и значение. *Управление экономическими системами*. 2011. №1. С. 43–49.

19. Ушенко Н.В. Теоретичні концепції категорії «людський капітал». *Формування ринкових відносин в Україні*. 2011. № 7. С. 180–185. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/frvu_2011_7_42.
20. Червінська Л.П. Використання людського капіталу в контексті розвитку інновацій. *Актуальні проблеми розвитку економіки регіону* : наук. збір. Івано-Франківськ: Прикарпатський національний ун-т ім. В.Стефаника, 2012. №7 (1) С. 163 – 168.
21. American Accounting Association. Report of the Committee in HR : Accounting Review, XLVIII, 1 Supplement. 1973.
22. Mohiuddin Md., Banu Meher Nigar. Human Resource Accounting (HRA): A Conceptual Study on Human Capital. *Journal of Business and Management*. Volume 19, Issue 4. Ver. I (Apr. 2017), PP 33-37. URL : <http://www.iosrjournals.org/iosr-jbm/papers/Vol19-issue4/Version-1/E1904013337.pdf>
23. Thomas A. Human Resources Accounting: A Suggested Model for Measurement and Valuation. *Finanse, Rynki Finansowe, Ubezpieczenia*. 2016. № 1/2016 (79). URL: https://wneiz.pl/nauka_wneiz/frfu/79-2016/FRFU-79-173.pdf.
24. Snell S.A., Pedigo P.R., Krawiec G.M. Managing the impact of information technology on human resource management : In: Ferris, G.R., Rosen, S.D., Barnum, D.T. (Eds.): *Handbook of Human Resource Management*, Oxford. Blackwall Publishers, 1995. pp. 159 – 174.

Додатки

Додаток А

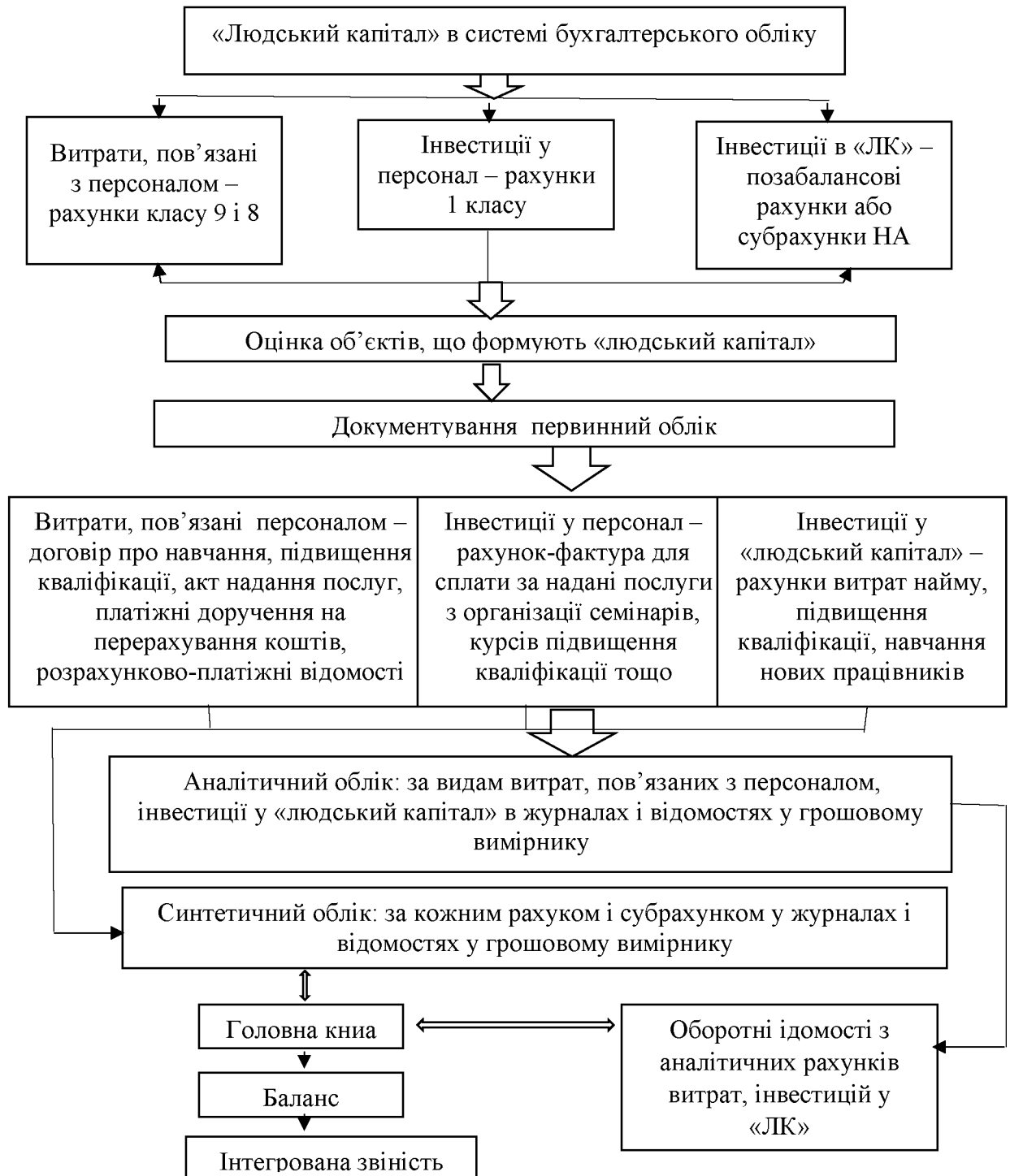


Рисунок А.1 – Концептуальна модель відображення «людського капіталу» в системі бухгалтерського обліку [9]