

ДЕФІНІЦІЯ «ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ»: ПИТАННЯ ТЕОРІЇ

Каторська І.В., здобувач вищої освіти

Сергієнко Ю.О., здобувач вищої освіти

*Науковий керівник: Бурденко І.М., канд. екон. наук, доцент
Сумський державний університет*

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. При цьому з точки зору економістів поняття «людський капітал» повністю відповідає стандартним визначенням капіталу. Це поняття означає не лише усвідомлення вирішальної ролі людини в економічній системі суспільства, але й визнання необхідності інвестування в людину.

Слід наголосити, що на сьогодні при величезній практичній значущості проведених досліджень ще не сформовано єдиної теоретичної бази, яка б охоплювала увесь комплекс питань людського капіталу при визначенні та тлумаченні цієї категорії.

Перші підходи до розуміння людини як важливішого капітального ресурсу з'явилися на ранніх етапах історії економічної науки. Роль людини в суспільному житті висвітлювали ще мислителі Античності. Платон в трактатах «Про душу» і «Держава» досліджував місце людини в системі соціальних і економічних відносин, при цьому підкреслював важливість процесу навчання людини.

Аристотель вважав, що людина прагне до особистого щастя, а «щастя – це якась діяльність душі в повноті чесноти». Він прийшов до висновку, що чеснота буває двох видів – розумова і моральна; і якщо моральна народжується звичкою, то «розумова виникає і зростає переважно завдяки навчанню» [1].

Дуже змістовними являються роботи, в яких досліджують людину, її потреби та здібності. Одним з таких філософів XVI-XIX століття є Т. Гоббс (1588-1679), котрий у своїй роботі «Левіафан» стверджував, що вартість або цінність людини становить стільки, скільки можна дати за користування його силою, і тому є річчю не абсолютною, а залежить від потреби в ньому і оцінки іншого.

Основи формування концепції людського капіталу були закладені в роботах основоположників класичної економічної теорії: У. Петті, А. Сміта, Д. Рікардо. Вони першими ввели в науку ідеї важливості робочої сили, здібностей людини, його освіти в зростанні багатства країни і її населення [2].

Англійський статистик і економіст Уільям Петті (1623-1687) першим з відомих нам дослідників зробив спробу кількісного вираження людського капіталу, під яким він розумів як саму людину, так і її корисні властивості. Він включав до складу багатства не тільки землю і капітал, а й людей, праця яких створює їм і нації той чи інший дохід [3].

У праці «Начало політичної економії та оподаткування» Д. Рікардо розглядає основний набір витрат із створення людського капіталу, підкреслюючи роль освіти у формуванні багатства нації: різний економічний рівень країн він пояснював саме недоліком в освіті.

На рисунку 1 відображено еволюцію розвитку уявлень про місце людини в економічному житті.

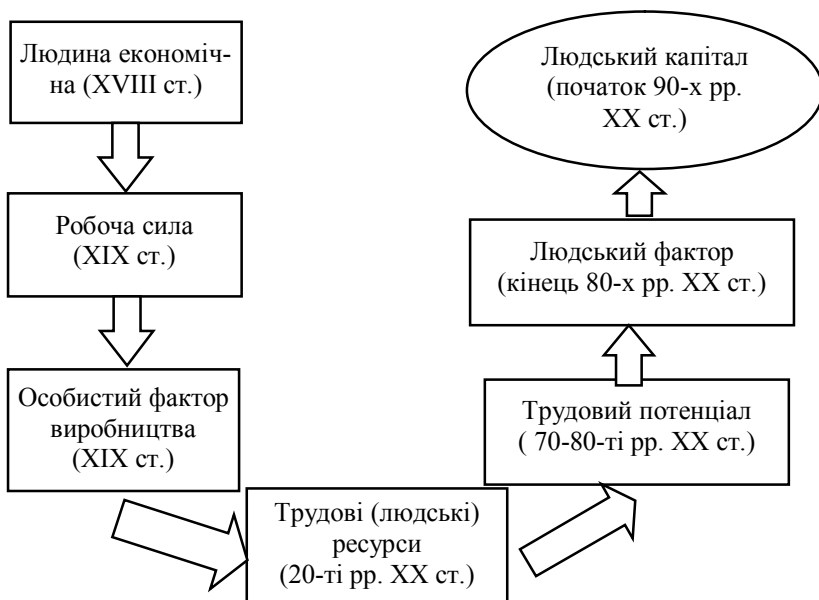


Рис. 1. Еволюція поняття «людський капітал» [4]

Основоположниками сучасної теорії людського капіталу є Т. Шульц і Г. Беккер. Перше визначення людського капіталу належить Т. Шульцу. У роботі «Інвестиції в людський капітал» Т. Шульц писав: «Концепція капіталу виходить з наявності щось реально існуючого, що володіє економічною властивістю надавати майбутні послуги, що мають деяку вартість» [5].

Починаючи з ХХ століття економісти розглядають людину як об'єкт інвестування, що повинно знайти відображення в бухгалтерському обліку.

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. Однак стверджується, що це визначення є неформальним, оскільки в ньому не визначається, що є витратами на людські ресурси [5].

З академічної точки зору більш конкретно 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 [5].

Вице-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» [5].

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. Це визначення враховує поточне зростання сфери послуг, де знання та інтелектуальні можливості працівників є запорукою успіху.

Нарешті, 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 [5].

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 [5].

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 суб'єкта господарювання.

Перелік посилань:

1. Аристотель. *Етика*. Москва : Аст, 2002. 492 с.
2. Разнодежина Э.Н. Человеческие ресурсы: их роль и значение. *Управление экономическими системами*. 2011. № 1. С. 43–49.
3. Грішнова О., Березюк К. Особливості оплати праці на підприємствах-монополістах. *Україна: аспекти праці*. 2013. № 7. С. 3–8. URL : http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/Uap_2013_7_3 (дата звернення: 18.04.2020).
4. Гриліцька А. В. Особливості обліку людського капіталу. *Вісник Одеського національного університету. Сер. Економіка*. 2015. Т. 20, Вип. 3. С. 264–269. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vonu_econ_2015_20_3_60 (дата звернення: 18.04.2020).
4. Arkan T. Human Resources Accounting: A Suggested Model for Measurement and Valuation. *Finanse, Rynki Finansowe, Ubezpieczenia*. 2016. № 1 (79). URL: https://wneiz.pl/nauka_wneiz/frfu/79-2016/FRFU-79-173.pdf (Last accessed: 18.04.2020).

МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ЗВІТУ ПРО УПРАВЛІННЯ

*Ковальова Т.В., канд. екон. наук, доцент
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

*Беляєва Л.А., канд. екон. наук, доцент
Харківський навчально-науковий інститут
ДВНЗ «Університет банківської справи»*

Уже другий рік поспіль звітування підприємств дещо змінилось, до вже знайомих форм фінансової звітності додалась нефінансова форма – Звіт про управління. Звіт про управління – це новація, яка містить інформацію про спра-