

ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ЯК СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНА ТА ОБЛІКОВА КАТЕГОРІЇ: АНАЛІЗ НАУКОВИХ ДЖЕРЕЛ

Узагальнено наукові підходи до тлумачення поняття “людський капітал” як психолого-педагогічної, соціально-економічної та облікової категорії, визначено поняття “людський капітал” для цілей бухгалтерського обліку.

Ключові слова: людський капітал, людські ресурси.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Одним з ключових факторів підвищення конкурентоспроможності та безперервності функціонування суб'єкта господарювання є максимально ефективне використання економічних ресурсів (трудових, природних, засобів виробництва і підприємницьких здібностей людей до організації виробництва). При цьому саме людські ресурси, як довели раніше Т.Шульц, Г.С. Беккер та інші дослідники проблем людського капіталу, є головним фактором економічного зростання.

Як зазначають автори підручника “Людський розвиток”: “До 2005 року стало очевидним, що тільки економічні реформи не можуть суттєво покращити добробут населення та забезпечити високі темпи економічного розвитку. Фундаментом економічного зростання повинно послужити якісне державне управління” [24, С. 10].

Отже, головною проблемою сучасності постає проблема всебічного використання продуктивних можливостей і здібностей людини, яка пов'язана з питаннями формування, утримання, розвитку, збереження та реалізації людського капіталу.

В доповіді ООН про розвиток людини за 1996 р. зазначено, що хоча “людський потенціал залежить від рівня виробництва, але не є автоматичним наслідком економічного зростання. Для того щоб останній сприяв розвитку людини, справедливий є розподіл валового національного продукту та економічних можливостей (...) тобто вибір адекватної моделі росту та проведення відповідної політики” [10]. Тобто мова йдеться про необхідність створення умов для розвитку людини. Умови необхідні для формування та використання людського капіталу можуть бути як сприятливими, так і несприятливими. Проте, як зазначає В.Ж. Келле, “акцент робиться не на аналізі умов, а на людській активності, самовираженні людини, прояву його здібностей, рівня знань і вмінь, культурі, психології, особистих якостях” [12].

Для вирішення питань щодо формування, утримання, розвитку та збереження людського капіталу: важливим є питання організації бізнесу, у тому числі налаштування його системи інформаційно-аналітичного забезпечення. Як підкреслює Т.В. Давидюк, “інформація виступає основним елементом в подальшому удосконаленні людського капіталу. Головним виявляється здатність людини працювати з наявною інформацією і створювати нову. У зв'язку з цим змінюється зміст поняття “людський капітал” [7].

Данні обставини потребують вивчення різних аспектів людського капіталу психологічного, соціального, економічного, а також розкриття змісту людського капіталу як категорії бухгалтерського обліку і звітності для забезпечення системи управління людським капіталом підприємства і держави в цілому якісною інформацією про потенціал головного виробничого чинника – людські ресурси, про ефективність їх формування, утримання, розвитку та збереження людського капіталу, що сприятиме підвищенню конкурентоспроможності підприємств, економічному зростанню національної економіки, підвищенню добробуту населення країни та подоланню нерівності в розподілі доходів різних верств населення в умовах жорсткої конкуренції на глобальному ринку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Методологічні засади дослідження людського капіталу були закладені в працях Адама Сміта, Альфреда Маршала, Мільтона Фрідмена. Теоретичні уявлення яких було покладено в економічну теорію людського капіталу Теодора Шульца [29], Геррі С. Беккера [28]. Розробку *економічної концепції людського капіталу* було продовжено в працях М.Армстронга [3], Т.Девенпорта, Яка Фітценца та інших.

Економічна концепція людського капіталу стала основою розробки *психологічної концепції людського капіталу* проф. В.А. Ганзена, *соціологічної концепції людського капіталу* П'єра Бурдьє і *концепції обліку людських ресурсів* Еріка Фламхольца.

Теоретичні підходи цих та інших авторів є підставою для поглиблення теоретичних уявлень про соціально-економічну і облікову сутність економічної категорії “людський капітал”.

Дослідженню сутності поняття “людський капітал” приділяли увагу такі вітчизняні та зарубіжні вчені як: психологічної категорії – О.І. Юрьєв, І.С. Бурикова, М.А. Коновалова [27] та ін.; соціальної категорії – Ю.Платонов [19], Г.Н. Соколова [20] та ін.; економічної – О.А. Грішанова [6], Є.П. Качан, Д.Г. Шушпанов [12], Ю.О. Корчагин [16], Ж.Фіценс [25] та ін.

Серед останніх досліджень і публікацій з проблем бухгалтерського обліку людського капіталу та розкриття його сутності як облікової категорії слід відзначити таких українських науковців, як Т.В. Давидюк [9], Н.М. Королюк [14], Н.Починок [20]. Проте людський капітал як категорія бухгалтерського обліку залишається мало дослідженою, що обумовлює актуальність розглянутого питання.

Мета дослідження полягає у систематизації поглядів зарубіжних та вітчизняних дослідників на зміст категорії “людський капітал”, як психолого-педагогічної, соціально-економічної та облікової категорії, і визначення поняття “людський капітал” як категорії бухгалтерського обліку.

Викладення основного матеріалу дослідження. Людина та її продуктивні здібності традиційно займають центральне місце в психолого-педагогічних і соціально-економічних науках.

Психологічна концепція людського капіталу заснована на теорії системного підходу, що був описаний професором Володимиром Олександровичем Ганзенем у 70-ті рр. ХХ ст. На його думку, психіку людини можна описати чотирма рядоположеними поняттями (простір, час, інформація, енергія) і одним об’єднуючим (субстрат), і представити у вигляді вербально-графічної моделі, яка в рамках дослідження людського капіталу отримала таку інтерпретацію (рис.1):

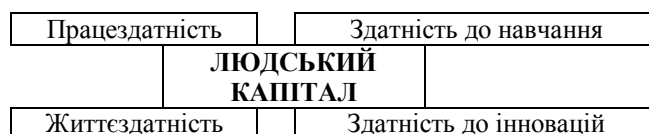


Рис. 1. Базова психологічна модель людського капіталу*

*Примітка: Джерело [26]

В сучасній психології, людський капітал – це сукупність психологічних якостей індивіда, суб’єкта, особистості та індивідуальності людини, що інтерпретуються як показники, відповідно, життєздатності, працездатності, здатності до економіко-політичних інновацій, здатності до навчання. Об’єднання показників життєздатності, працездатності, здатності до інновацій, здатності до навчання, зазначають психологи, надають інтегральний показник якості людського капіталу, який використовується у психологічній практиці для визначення функціональних можливостей у ситуації загострення глобальної конкуренції [27].

Економічна концепція людського капіталу викладена в теорії людського капіталу, засновниками якої були американські вчені, лауреати нобелівської премії Т.Шульц (1961) і Г.С. Беккер (1964), орієнтована на пояснення відмінностей в рівнях продуктивності праці та розмірі заробітків індивідів, зайнятих господарською діяльністю. “Люди генерують, зберігають і використовують знання й навички (людський капітал) та створюють інтелектуальний капітал. Їх знання поширюються завдяки взаємодії з іншими людьми (соціальний капітал) та генерують асимільовані знання, що належать організації (організаційний капітал)” [3, С. 60]. Економічна концепція людського капіталу дала початок усім послідовним соціологічним і економічним дослідженням проблем людського капіталу.

Як категорія сучасної соціології людський капітал зазвичай розуміють як сформований завдяки інвестиціям і накопичений людиною певний запас здоров’я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, які з користю використовуються в тій чи іншій галузі суспільного виробництва, сприяють підвищенню ефективності праці й тим самим впливають на зростання заробітків (прибутків) людини [17, С. 15].

Термін людський капітал соціологами використовується для пояснення соціальних проблем суспільства, таких як *нерівність в розподілі доходів*, що існує на ринку праці: “передбачається, що різниця в оплаті праці відображає різну величину людського капіталу, що вкладається в роботу. Передбачається, що більш низькі винагородження членів суспільних груп, що знаходяться у явно невігідному стані на ринку праці (включаючи жінок та етнічні меншості), які частково пов’язані з їх більш низькими інвестиціями в людський капітал”, *бідність*, що “іноді пояснюється результатом нестачі людського капіталу”, *економічне зростання та національне багатство*. В.Т. Смирнов та І.В. Скоблякова зазначають, що завдяки існуванню в економічній науці категорії “людський капітал” склад продуктивних сил і капіталу, освіта і розподіл доходів, економічне зростання і національне багатство отримують адекватне відображення [21].

Відтак, і соціологічною, і психологічною науками термін “людський капітал” тлумачиться здебільш з позиції окремої людини, а саме як особисті якості людини (професійні знання та здібності [20]; вміння та майстерність, загальні або спеціальні, набуті людиною у ході професійної підготовки та виробничого досвіду [18]; фізична сила, здоров’я, розумові та підприємницькі здібності [23]; сукупність знань, навичок, здібностей та мотивацій [21], які є власністю працівника, підвищують його продуктивність, а отже, й цінність для роботодавця, та служать джерелом його доходу, у вигляді заробітної плати, яка “в якійсь мірі відображає прибуток на людський капітал” [18].

Проведений аналіз тлумачень поняття “людський капітал” в економічній літературі різними авторами свідчить про те, що всі автори виходять з визначення людського капіталу наданого,

засновниками теорії людського капіталу, Т. Шульцем: “Усі людські ресурси і здібності є або природними, або набутими. Кожна людина народжується з індивідуальним комплексом генів, що визначає його природний людський потенціал. Набуті людиною цінні якості, які можуть бути посилені відповідними вкладеннями, ми називаємо людським капіталом” [29, С. 6] і Г.С. Беккером, який переніс це поняття на рівень підприємства: “Людський капітал – це сукупність природних здібностей та набутих знань, навичок та мотивацій, ефективне використання яких сприяє збільшенню доходу та інших благ” [28].

На основі проведеного дослідження можна виділити ознаки, включені науковцями до поняття “людський капітал” (рис. 2). На рисунку 2 змістовні ознаки економічної категорії людський капітал подано в порядку від найменш до найбільш поширеної.

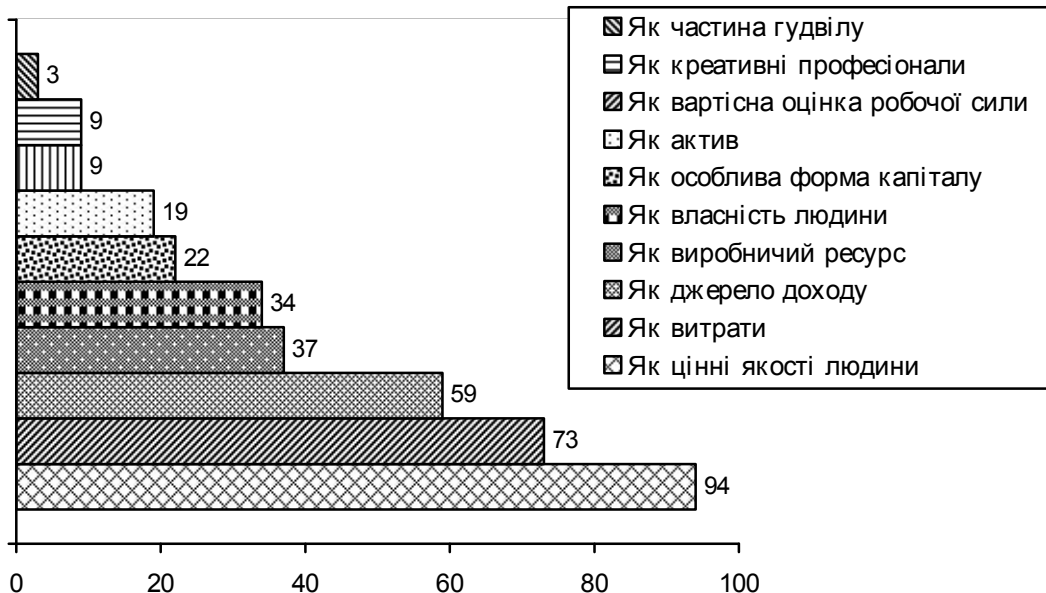


Рис. 2. Ознаки, включені науковцями до поняття “людський капітал”*

*Примітка: узагальнено і систематизовано на підставі досліджених автором наукових джерел

Як бачимо, абсолютна більшість дослідників проблем людського капіталу (94 %) пов’язують поняття “людський капітал” із словосполученням сукупність *набутих* людиною цінних якостей і зазначають, що людський капітал – це сукупність набутих людиною цінних якостей, які використовуються в процесі виробництва для формування, розвинення і накопичення яких здійснюються певні вкладення з метою отримання майбутніх економічних вигод.

Як показує аналіз наукових джерел, економічна категорія “капітал” відносно людини не є алегорією, що підсилює значення людського фактора для сучасного виробництва, що базується на знаннях та інноваціях, а являє собою особливу форму капіталу, на думку 22 % дослідників проблем людського капіталу. Тому що: здатний приносити економічні та інші вигоди, накопичуватися в процесі виробництва товарів і послуг, і є невід’ємною складовою особистості, що належить людині на праві власності.

“Людський капітал – це форма капіталу, тому що служить джерелом майбутніх заробітків чи майбутніх задоволень або того й іншого разом і є складовою людини” [30]. Г.Беккер підкреслював, що капітал – це не лише уречевлена, але й жива праця (якості людини, які сприяють її продуктивному відтворенню). А серед інших негрошових благ Г.С. Беккер, окрім культурних, називає також професійне зростання [4].

В літературі також автори зазначають, що людський капітал здатний накопичуватися, зменшуватися, примножуватися, а також схильний до фізичного та морального зносу, і цим він схожий до фізичного капіталу. Накопичення людського капіталу здійснюється в процесі нарощення знань і розвитку здібностей його носія – людини-працівника. Якщо цей процес здійснюється безперервно, то в міру використання людського капіталу його якісні характеристики поліпшуються і збільшуються, що сприяє зростанню продуктивності праці і ефективності виробництва. Накопичення характеризує взаємодію людини з навколишнім середовищем у процесі економічної діяльності, необхідної для забезпечення життєдіяльності людини, і визначають певний рівень його життя і розвиток суспільства.

М.І. Левін, Т.Девенпорт та інші 34 % дослідники, розкриваючи сутність людського капіталу звертають увагу на такі особливості: людський капітал – є невід’ємним від особистості, його використання завжди контролюється самим індивідом, незалежно від джерела інвестицій на його розвиток. Т.Девенпорт, як його цитує М.Армстронг, пише: “Люди володіють природженими здібностями,

поведінкою та особистою енергією, і ці елементи формують людський капітал, які працівники привносять у свою роботу” [2, С. 66]. М.І. Левін пише: “Його головна особливість полягає у невіддільності від особи свого носія. Цим він відрізняється від фізичного капіталу” [4, С. 649].

В результаті проведеного аналізу наукової та довідкової літератури, а також матеріалів авторефератів з проблем людського капіталу, виділимо обов’язкові умови існування і основні ознаки людського капіталу як економічної категорії.

Серед *обов’язкових умов існування людського капіталу* 37% дослідників називають необхідність цілеспрямованого використання продуктивних якостей людини в процесі виробництва або в її підприємницькій діяльності, і 73% – звертають увагу на необхідність постійно здійснювати певні витрати спрямовані на розвиток потенціалу людини, підвищення якості й покращення функціонування робочої сили [1, С. 273]. Причому більшість з них ставляться до таких витрат як до довгострокових вкладень здібних у майбутньому підвищувати рівень продуктивності праці і доходів (заробітків). Кірнс, як його цитує М.Армстронг, пише: “люди – це творці доданої вартості, а не накладних витрат” [2, С. 58]. Хоча в обліковій практиці “інвестиції в людські ресурси розглядаються швидше як витрати (зобов’язання), які підприємство намагається мінімізувати з метою досягнення більших прибутків в короткостроковому періоді, а не активи, які потрібно нагромаджувати з метою забезпечення довготривалої фінансової стійкості підприємства в конкурентному ринковому середовищі” [20, С. 141].

Вільям Нассау Сенсор (1790–1864 рр.), як його цитує Т.В. Давидюк, трактував людину як капітал з витратами на утримання, що інвестуються в людину, з очікуванням отримання вигод у майбутньому, і відмічав, що продуктивність праці частково залежить від матеріальних, інтелектуальних і моральних здібностей працівника, від його старань, майстерності, сили тіла і розуму [8].

Основними ознаками людського капіталу, що визначають його зміст є:

- сукупність накопичених знань, навичок, здібностей та мотивацій індивіда, суб’єкта;
- базування на природних властивостях (здібностях) особистості та індивідуальності людини;
- невіддільний від безпосереднього виробника і носія – людини;
- наявність майбутньої економічної вигоди та інших благ у вигляді надходжень від використання в процесі суспільного виробництва знань, вмінь, навичок, досвіду, фізичної сили, розумових та підприємницьких здібностей;
- схильність до фізичного та морального зносу і поліпшення якісних характеристики у процесі безперервного розвитку.

Найбільш узагальнене визначення людського капіталу як економічної категорії, на нашу думку, надала О.А. Грішанова, яка визначає: “людський капітал” – це “економічна категорія, яка характеризує сукупність сформованих і розвинутих унаслідок інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивації індивідів, що перебувають у їх власності, використовуються в економічній діяльності, сприяють підвищенню продуктивності праці і завдяки цьому впливають на зростання доходів (заробітків) свого власного та національного доходу” [6, С. 16–17].

Поєднання економічного підходу, що використовує у своїх дослідженнях до вивчення соціальних проблем Г.С. Беккер з соціологічною концепцією людського капіталу відомого французького соціолога П’єра Бурдьє дозволяє поглибити зміст поняття “людський капітал” як соціальної категорії, і його розуміння в умовах соціально-ринкової економіки заснованої на знаннях і інформації, що дозволить підійти до вирішення завдання сталого економічного розвитку.

Як пише Г.С. Беккер: “на відміну від марксистської теорії, економічний підхід, який я маю на увазі, не передбачає що індивіди рухомі виключно корисними інтересами або міркуваннями матеріальної вигоди” [4, С. 582]. Індивідів, що діють в умовах соціально-орієнтованої економіки П.Бурдьє називає “агентами” замість “суб’єктів” – “індивідів”, що діють в умовах конкурентного ринку. “Суб’єкт розглядається як той, хто реалізує свідому цілеспрямовану практику, підкорюючись певному правилу”. “Агенти не є автоматами, відваженими як годинники у відповідності до законів механіки, які їм невідомі”. Агенти здійснюють стратегії рухомі метою, але що не направляються свідомо цією метою. Напроти, дії суб’єктів об’єктивуються у суспільній системі.

Соціологічна концепція людського капіталу П’єра Бурдьє, заснована на теорії соціального поля і теорії габітусу, робить акцент на соціальному середовищі прояву культури агента у вигляді капітальної цінності. П.Бурдьє доказав, що культура людини є стрижневим капіталоутворюючим компонентом людського капіталу. Культура людини проявляється в процесі досягнення людиною привілейованого професійного положення по відношенню до інших людей з метою отримання економічних і соціальних вигод.

Соціально-економічна сутність людського капіталу виявляється у процесі його формування, утримання, розвитку, збереження та реалізації і “потребують відповідної уваги до себе, створення умов для їх активації. (...) Щоб трудові ресурси виявилися як соціально-економічна категорія, потрібно

неухильно поліпшувати умови життя і праці населення, підвищувати його культуру, творчий зміст праці, сприяти продуктивності праці” [12, С. 63–64].

Найбільш вдале визначення поняття про людський капітал як соціально-економічну категорію, на нашу думку, надав професор Ю.О. Корчагін: “Людський капітал – це інтенсивний продуктивний і соціальний чинник, на який не поширюється закон спадаючої віддачі і який здатний накопичуватися за рахунок інвестицій в інтелектуальну власність, інформаційну оснащеність праці і життєдіяльності, виховання, навчання, знання, інноваційний і інституціональний потенціали, економічну свободу, підприємницьку здатність і підприємницький клімат, науку, культуру і мистецтво, безпеку і здоров'я населення” [15, С. 21].

Хоча питання, пов'язані з дослідженням проблем формування і використання облікової інформації в системі управління людськими ресурсами є не новими, проте для бухгалтерського обліку категорія “людський капітал” лишається новою. У 1973 році Комітет з бухгалтерського обліку людських ресурсів визначив бухгалтерський облік людських ресурсів як виявлення та вимірювання даних про людські ресурси з наступним наданням отриманої інформації зацікавленим сторонам.

Засновником концепції обліку людських ресурсів вважають Е.Фламхольца, теоретичні конструкції якої дозволяють визначати витрати на формування і використання людських ресурсів, та оцінювати вигоди від інвестицій в них.

Е.Фламхольц, вважав що людські ресурси необхідно враховувати як актив компанії. Він виділив три основних критерії визнання людських ресурсів як активу: потенційна вигода; наявність прав володіння або контролю з боку адміністрації; оцінка в грошовому вимірнику.

У [10] виділено сучасні підходи до визначення людського капіталу як бухгалтерської категорії, “серед яких людські ресурси пропонують визнавати витратами поточного періоду, зобов'язаннями, активом, окремим видом нематеріальних активів, розглядати як складову частину ділової репутації підприємства”.

Найбільш точно визначення людського капіталу для цілей бухгалтерського обліку надано Т.В. Давидюк “Людський капітал – це сформований або розвинений у результаті інвестицій в освіту, професійну підготовку та накопичений людиною певний запас здоров'я, виробничих і загальнолюдських знань, навичок, здібностей, вмінь, які дозволяють їй успішно виконувати свою професійну діяльність і які доцільно використовувати для одержання певного результату, сприяє зростанню продуктивності праці й ефективності виробництва, завдяки цьому впливає на зростання доходів його власника, прибутку підприємства та національного багатства країни” [9, С. 8].

Т.В. Давидюк і І.В. Замула визначають людський капітал у вартісному вираженні – це вартість створення і підтримки на певному рівні спеціальних якостей найманих робітників за рахунок витрат підприємства [11, С. 2]. І звертають увагу на таких ознаках, що є суттєвими для розкриття змісту людського капіталу як облікової категорії:

- є активом, який забезпечує отримання економічних вигод від інших активів підприємства;
- можна порівняти з будь-яким іншим активом з точки зору життєвого циклу (придбання, доведення до працездатного стану, експлуатація і виведення з експлуатації);
- займає проміжну ланку між необоротними і оборотними активами;
- піддається зменшенню або збільшенню корисності;
- гіпотетично піддається оцінці для цілей відображення в обліку та звітності [11, С. 3].

Проведене дослідження дозволяє узагальнити погляди науковців про “людський капітал” як облікову категорію, на нашу думку, – це “неречовий” капітал, утілений у людях, – це витрати на освіту та професійну підготовку людини, її здоров'я, а також на мобільність трудових ресурсів [5].

Отже, людський капітал для цілей бухгалтерського обліку можна визначити, як *людські ресурси, контрольовані підприємством, у формування, утримання, розвитку та збереження яких здійснюються певні витрати з метою отримання майбутніх економічних і соціальних вигод від їх використання.*

Висновки. Узагальнюючи погляди вчених на сутність людського капіталу вважаємо за необхідне підкреслити, людські ресурси є головним соціальним та економічним фактором економічного розвитку держави і підприємства, і тому їх слід розглядати як складову виробничих ресурсів підприємства подібно до природних ресурсів, матеріальних і нематеріальних засобів виробництва. Разом з тим, людський капітал є особливим видом капіталу, що набуває найважливішого значення в сучасних умовах розвитку як країни, так і окремого підприємства. Також слід звернути увагу, що людський капітал є активною його частиною. Тому ефективно управління людським капіталом потребує врахування таких його аспектів: психологічних, економічних соціальних і облікових.

Досить широко поняття “людський капітал” розкривається у концепціях людського капіталу: економічній, психологічній, соціологічній і обліковій (рис. 2).



Рис. 3. Сучасні концепції людського капіталу*

*Примітка: узагальнено і систематизовано на підставі досліджених автором наукових джерел

Як соціально-економічна категорія, людський капітал – це проінвестовані, накопичені, невідчужувані від особистості людини продуктивні, комунікативні і культурні якості, які люди цілеспрямовано використовують в процесі суспільного виробництва з метою отримання від них майбутніх економічних вигод і/або морального задоволення, які сприяють підвищенню продуктивності праці, зростанню прибутків підприємств і національного доходу країни.

Як категорія бухгалтерського обліку, накопичений людський капітал – це людські ресурси, контрольовані підприємством, у формування, утримання, розвиток та збереження яких здійснюються певні витрати з метою отримання від їх використання економічних і соціальних вигод у майбутньому.

Наведені визначення людського капіталу для цілей бухгалтерського обліку потребує уточнення. У зв'язку з існуванням різних видів людського капіталу, визначення і розмежування яких лишилося поза межами цього дослідження постає проблема, що має бути вирішена при розгляді питання про формування, збереження, розвиток та ефективне використання людського капіталу пов'язана з необхідністю внутрішнього структурування людського капіталу в залежності від різних видів людської діяльності.

Перспективним напрямом в подальших дослідженнях актуальних проблем бухгалтерського обліку людського капіталу є виокремлення його видів за різними класифікаційними ознаками задля їх розмежування в системі управління діяльністю підприємства, що дозволить конкретизувати поняття людського капіталу для цілей бухгалтерського обліку.

Список використаної літератури:

1. Экономическая энциклопедия / *Е.И. Александрова, А.В. Анникин, А.И. Архипов и др.* / Институт экономики РАН; под ред. Л.И. Абалкина. – М.: Экономика, 1999. – 1055 с.
2. *Армстронг М.* Практика управления человеческими ресурсами; пер. с англ. под ред. *С.К. Мордовина*. – 8 изд. – СПб.: Питер, 2007. – 832 с.
3. *Армстронг М.* Практика управления человеческими ресурсами; Пер. с англ.; под ред. *С.К. Мордовина*. – 10-изд. – СПб.: Питер, 2009. – 848 с.
4. *Беккер Г.С.* Человеческое поведение: экономический поход. Избранные труды по экономической теории: пер. с англ. сост., науч. ред. послесл. *Р.И. Капелюшников*; предисл. *М.И. Левин*. – М.: ГУ ВШЭ, 2003. – 672 с.
5. *Васильченко В.С., Гриненко А.М., Грیشнова, Керб Л.П.* – К.: КНЕУ, 2005. – 403 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://pulib.if.ua/book/29>.
6. *Грیشанова О.А.* Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / *О.А. Грیشанова*. – К.: Знання, 2001. – 254 с.
7. *Давидюк Т.В.* Уточнення змістової характеристики економічної категорії “людський капітал”. / *Т.В. Давидюк* – № 20.
8. *Давидюк Т.В.* Розвиток бухгалтерського обліку людського капіталу: теорія та методологія: монографія / *Т.В. Давидюк*. – Житомир: ЖДТУ, 2011. – 508 с.
9. *Давидюк Т.В.* Бухгалтерський облік в системі управління людським капіталом: теорія та методологія: автореф. дис. ... док. екон. наук; спец. 08.00.09 – бухгалтерський облік, аналіз та аудит (за видами економічної діяльності) / *Т.В. Давидюк*. – Житомир, – 2011. – 36 с.
10. Доклад про розвиток людини за 1996 рік. – Нью-Йорк, 1996.
11. *Замула И.В.* Направления развития учета расходов на человеческие ресурсы / *И.В. Замула* // Вестник Брестского государственного технического университета, 2011. – № 3. – С. 2–5.

12. Качан Є.П. Управління трудовими ресурсами : навч. посібник / Є.П. Качан. – К. : Вид. дім “Юридична книга”, 2003. – 258 с.
13. Келле В.Ж. Человеческий потенциал и человеческая деятельность / В.Ж. Келле [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://sbiblio.com/biblio/ archive/kelle_chtl.
14. Королюк Н.М. Облік і контроль у системі управління людським капіталом підприємства: методика та організація : автореф. дис. ... канд. екон. наук : спец. 08.00.09 – бухгалтерський облік, аналіз та аудит (за видами економічної діяльності) / Н.М. Королюк. – Київ, 2010. – 17 с.
15. Корчагин Ю.А. Российский человеческий капитал: фактор развития или деградации? : монографія / Ю.А. Корчагин. – Воронеж : ЦИРЭ, 2005. – С. 252.
16. Корчагин Ю. Человеческий капитал – интенсивный социально-экономический фактор развития личности, экономики, общества и государственности / Ю.Корчагин. – Москва; Воронеж, 2011 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.hse.ru/data/2011/04/30/1210696972/Korchagin_report.doc.
17. Лукашевич М.П. Людський капітал: розвиток через інвестування / М.П. Лукашевич // Ринок праці та зайнятість населення: науково-виробничий журнал. – №2. – 2011 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Rpzn/2011_2/11lmpri.pdf.
18. Народы и культуры : Оксфордская иллюстрированная энциклопедия ; под ред. Р.Хогарта. – 2002.
19. Платонов Ю. Социологический глоссарий к книге “Народы мира в зеркале геополитики”.
20. Починок Н. Людські ресурси в обліковій теорії та практиці / Н. Починок // Економічний аналіз. – 2010. – № 6. – С. 141–144.
21. Смирнов В.Т. Классификация и виды человеческого капитала в инновационной экономике / В.Т. Смирнов, И.В. Скоблякова [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.bali.osu.ru/umc/arhiv/2006/1/ Smirnov_Skoblikova.pdf.
22. Соколова Г.Н. Экономическая социология : курс лекций. – 3-е стер. изд. – Мн. : Академия управления при Президенте Республики Беларусь, 2005. – 188 с.
23. Социальное Государство : краткий словарь-справочник. – М. , 2002.
24. Человеческое развитие : учебник / Е.В. Абдуллаев, У.К. Исламова, У.Е. Олимов и др.. – Ташкент : ПРООН, 2008. – 363 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.undp.uz/ru/publications/publication.php?id=150>.
25. Фіценс Ж. Людський капітал: як визначити та збільшити його вартість / Ж.Фіценс. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://toplutsk.com>.
26. Фишер С. Экономика : пер. с англ. / С.Фишер, Р.Дорнбуш, Р.Шмалензи. – М. : “Дело ЛТД”, 1995. – 864 с.
27. “Стратегическая психология глобализации : Психология человеческого капитала” / А.И. Юрьев, И.С. Бурикова, М.А. Коновалова и др. – СПб. : Логос, 2006 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.inspp.ru/index.php?option=com_content &task=view&id=175&Itemid=29.
28. Becker, Gary S. Human Capital. N.Y. : Columbia University Press, 1964.
29. Shultz T. Investment in Human Capital – Shultz T. – N.Y. : London, 1971. – P. 26–28.
30. Mill J. Principles of Political Economy / Mill J. – L., 1920. – P. 47.

РОМАНОВА Ольга Вікторівна – старший викладач Дніпропетровського національного університету імені Олеся Гончара, аспірант кафедри бухгалтерського обліку Житомирського державного технологічного університету.

Наукові інтереси:

– бухгалтерський облік людського капіталу.

Стаття надійшла до редакції 26.06.2013