

ЖИТОМИРСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ТЕХНОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Давидюк Тетяна Вікторівна

УДК 657.421.3(043.3)

**БУХГАЛТЕРСЬКИЙ ОБЛІК В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ
КАПІТАЛОМ: ТЕОРІЯ ТА МЕТОДОЛОГІЯ**

Спеціальність 08.00.09 – бухгалтерський облік, аналіз та аудит
(за видами економічної діяльності)

АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
доктора економічних наук

Житомир – 2011

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана на кафедрі бухгалтерського обліку Житомирського державного технологічного університету Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України.

Науковий консультант – доктор економічних наук, професор,
Заслужений діяч науки і техніки України
Бутинець Франц Францович,
Житомирський державний технологічний
університет, директор інституту обліку і фінансів,
завідувач кафедри бухгалтерського обліку

Офіційні опоненти: доктор економічних наук, доцент,
Заслужений економіст України
Пархоменко Валерій Миколайович,
Національна академія статистики, обліку та
аудиту,
професор кафедри теорії бухгалтерського обліку;

доктор економічних наук, професор,
Відмінник освіти України
Сопко Валерія Василівна,
ВНЗ “Університет економіки та
права “КРОК”(м. Київ),
завідувач кафедри обліку, аналізу і аудиту;

доктор економічних наук, професор,
академік Академії економічних наук
Чижевська Людмила Віталіївна,
Житомирський державний технологічний
університет, завідувач кафедри
господарського і фінансового контролю.

Захист відбудеться “26” жовтня 2011 р. об 11⁰⁰ годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 14.052.01 в Житомирському державному технологічному університеті за адресою: 10005, м. Житомир, вул. Черняхівського, 103, ауд. 233.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Житомирського державного технологічного університету за адресою: 10005, м. Житомир, вул. Черняхівського, 103.

Автореферат розісланий “17” вересня 2011 р.

Вчений секретар спеціалізованої
вченої ради
доктор економічних, професор
наук

І.В. Замула

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми дослідження. Високий рівень і якість людського капіталу країни забезпечують стабільний приріст ВВП, а отже й покращення якості життя населення. Темп економічного зростання прямо залежить від людського капіталу, тому накопичення обсягів людського капіталу, його збереження та відтворення визначають рівень розвитку національних економік. За розрахунками Світового банку частка людського капіталу в структурі світового національного багатства на початку XXI ст. становить понад 66 %, а в країнах Європейського Союзу понад 75 %. Людський капітал перевищує половину нагромадженого національного багатства світу (365 трлн. дол. США) і його роль в процесі відтворення цієї категорії постійно зростає. В Україні найбільшою в структурі національного багатства є частка людського капіталу, що займає понад 47 %.

Найважливішою умовою соціально-економічного прогресу України є акумулювання та ефективне використання людського капіталу, який створює реальні передумови для поширення високоінтелектуальних виробництв і кластерів економіки знань. Розроблена до 2017 р. Концепція загальнодержавної цільової програми розвитку промисловості України передбачає суттєву активізацію інноваційних процесів, інтелектуальний розвиток людського капіталу, перехід до системної генерації ідей, розповсюдження та використання знань.

Світовий економічний досвід показує, що успіх підприємства залежить не лише від його матеріальних та фінансових ресурсів, але й від людського капіталу, який є визначальною умовою економічного зростання, головною рушійною силою підвищення конкурентоспроможності підприємства. Успішний розвиток підприємства залежить від ефективного управління економічними ресурсами на основі даних, сформованих в системі бухгалтерського обліку. Проте облікова методологія в системі управління людським капіталом залишається не розробленою до ступеня використання. Для удосконалення методології бухгалтерського обліку розробки вимагає ряд методик та інструментів, що дозволить реалізувати теоретичні пропозиції, трансформувавши функціональний зміст управління суб'єктом господарювання.

Процес формування та поширення теорії людського капіталу пов'язаний з іменами відомих західних економістів, зокрема: Г. Беккера, М. Блауга, У. Боуена, Дж. Кендріка, Ф. Махлупа, Дж. Мінцера, Л. Туроу, Т. Шульца. В Україні методологічні проблеми розвитку, відтворення та використання людського капіталу досліджували такі провідні вчені, як О. Амоша, С. Бандур, Д. Богиня, В. Брич, О. Грішнова, Б. Данилишин, М. Долішній, В. Куценко, Е. Лібанова, Н. Лук'янченко, О. Новікова, В. Онікієнко, М. Чумаченко, А. Чухно.

Проблеми, пов'язані з теорією та методологією бухгалтерського обліку людського капіталу та його відображенням у звітності, розкрито в працях вітчизняних дослідників, таких як: Ф.Ф. Бутинець, Н.В. Головай, А.А. Колосюк, Н.М. Королук, С.Ф. Легенчук, П.М. Майданевич, Л.М. Осмятченко, В.М. Пархоменко, М.С. Пушкар, Вал.В. Сопко, Л.В. Чижевська, К.В. Шиманська, Н.В. Шульга та ін.

При всій значущості наявних наукових праць, важливості їх впливу на подальший розвиток теорії бухгалтерського обліку невіршеними залишаються проблеми трансформації системи бухгалтерського обліку, зумовленої поширенням теорії людського капіталу, визначення ролі бухгалтерського обліку в системі управління людським капіталом, розвитку методології бухгалтерського обліку операцій з формування, використання й відтворення людського капіталу.

Невідповідність змісту бухгалтерського обліку вимогам користувачів у контексті парадигми управління людським капіталом, що набула поширення під впливом соціально-економічних концепцій розвитку суспільства, обумовили вибір теми дисертаційної роботи, визначили її актуальність, мету, завдання, наукову та практичну значимість.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційна робота виконана відповідно до плану науково-дослідницьких робіт Житомирського державного технологічного університету за темою “Методологія моделювання національної системи бухгалтерського обліку в умовах трансформаційного економічного розвитку” (номер державної реєстрації 0109U001876) – автором розроблено методологію бухгалтерського обліку витрат на формування, використання та відтворення людського капіталу; “Розвиток бухгалтерського обліку, аналізу і контролю в системі корпоративного управління” (номер державної реєстрації 0110U005014) – автором розроблено методологію оцінки вартості людського капіталу підприємств, що ґрунтується на якісних і кількісних показниках, а також Національного університету “Львівська політехніка” за темою “Інтелектуальний капітал та інтелектуальні активи підприємства: евальвація, верифікація та екземпліфікація” (номер державної реєстрації 0107U00782) – автор є виконавцем розділу, присвяченого обґрунтуванню людського капіталу як складової інтелектуального капіталу та аналізу стану нормативного регулювання бухгалтерського обліку людського капіталу в Україні.

Мета і завдання дослідження. Метою дослідження є розробка теоретико-методологічних і практичних засад бухгалтерського обліку людського капіталу як основи інформаційного забезпечення системи управління діяльністю суб'єктів господарювання у контексті парадигми управління людським капіталом. Для досягнення мети в дисертації поставлено завдання:

- проаналізувати еволюцію підходів до розгляду сутності людського капіталу представників вітчизняних і зарубіжних економічних шкіл у взаємозв'язку зі становленням і розвитком економічної науки й теорії бухгалтерського обліку;

- уточнити економічний зміст категорії “людський капітал” та взаємозв'язок зі спорідненими з нею поняття, визначити їх місце серед об'єктів облікової системи підприємства;

- оцінити необхідність трансформації системи бухгалтерського обліку відповідно до напрямів суспільно-економічного розвитку, зумовлених поширенням теорії людського капіталу;

– здійснити критичний аналіз сучасних концепцій бухгалтерського обліку в контексті їх відповідності напрямам теоретико-методологічних розробок щодо управління людським капіталом підприємства;

– окреслити роль людського капіталу у зростанні ринкової вартості підприємства;

– систематизувати концептуальні підходи до бухгалтерського відображення та оцінки людського капіталу, виокремити фактори, що зумовлюють необхідність бухгалтерського відображення людського капіталу підприємства;

– виявити можливості застосування загальноекономічних методів оцінки вартості людського капіталу (витратний, ринковий, дохідний) для забезпечення ведення обліку;

– проаналізувати існуючі підходи до бухгалтерського обліку витрат на персонал та їх відповідність теорії людського капіталу для удосконалення бухгалтерського відображення витрат в розрізі складових людського капіталу;

– окреслити напрями розвитку методології бухгалтерського обліку в частині операцій, пов'язаних з формуванням, використанням і відтворенням людського капіталу;

– визначити потреби користувачів облікової інформації для розробки рекомендацій щодо підвищення інформативності даних про людський капітал у бухгалтерській звітності;

– виявити шляхи оприлюднення інформації про людський капітал та визначити роль звітності в процесах інформування суспільства як основи розробки рекомендацій з інтеграції бухгалтерської та соціальної звітності.

Об'єктом дослідження є підсистема бухгалтерського обліку як інформаційна основа системи управління людським капіталом підприємства.

Предметом дослідження є теоретико-методологічні та організаційно-методичні положення бухгалтерського обліку витрат на формування, використання і відтворення людського капіталу підприємства у контексті парадигми управління ним.

Робоча гіпотеза ґрунтується на припущенні, що своєчасна та адекватна облікова інформація про формування, використання та відтворення людського капіталу підвищує ефективність реалізації положень парадигми управління людським капіталом, зумовленої інноваційно-орієнтованим характером діяльності підприємств.

Методи дослідження. Методологічною основою дослідження є сукупність діалектичних методів, фундаментальні положення класичної політичної економії, економічних теорій кейнсіанства, монетаризму, інституціоналізму, класичні й новітні погляди на теорію людського капіталу, наукові концепції провідних зарубіжних і вітчизняних фахівців з питань теорії бухгалтерського обліку та концепція стійкого розвитку.

Для реалізації поставлених у дисертаційній роботі завдань використано такі методи та прийоми: історичний і діалектичний – при дослідженні становлення та розвитку теорії людського капіталу для вивчення її впливу на розвиток теорії

бухгалтерського обліку; гносеологічний – для теоретичного обґрунтування змісту понять і категорій споріднених з людським капіталом, що використовуються у сфері бухгалтерського обліку; системно-структурний – для побудови класифікації витрат в розрізі складових людського капіталу; аналіз, синтез, індукція, дедукція, абстрагування, ідеалізація та узагальнення – для розвитку бухгалтерського обліку витрат на формування, використання та відтворення людського капіталу; бібліографічний і бібліометричний аналіз – для встановлення тенденцій розвитку бухгалтерського обліку як системи, що формує інформацію про вплив людського капіталу на діяльність підприємств; узагальнення – для вивчення перспектив підвищення інформативності бухгалтерської та соціальної звітності підприємств в частині людського капіталу.

Інформаційною базою дослідження є офіційні документи (нормативні документи України та країн світу з питань оцінки, а також організації та ведення бухгалтерського обліку та фінансової звітності нематеріальних активів); наукові джерела (монографічні праці, наукові статті, доповіді вітчизняних і зарубіжних вчених з проблем оцінки, бухгалтерського обліку і звітності, матеріали науково-практичних конференцій); статистичні джерела (звіти та офіційні дані органів державної, регіональної відомчої статистики, фінансова й статистична звітність суб'єктів господарювання України); довідкові та інформаційні видання професійних організацій, інформація з Інтернет-мережі, а також результати досліджень, виконаних особисто автором.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в розробці теоретико-методологічних положень та практичних рекомендацій з удосконалення бухгалтерського обліку витрат в розрізі складових людського капіталу підприємства, що вирішує наукову проблему відповідності існуючих теоретико-методологічних основ бухгалтерського обліку парадигмі управління людським капіталом. Найбільш вагомими результатами, що характеризують наукову новизну та особистий внесок автора, є:

вперше одержано:

– науковий підхід до визнання бухгалтерського обліку підсистемою системи управління людським капіталом, що забезпечує формування та оприлюднення інформації про людський капітал з метою управління діяльністю підприємства, доведено, що поширення парадигми управління людським капіталом обумовлює удосконалення інструментів бухгалтерського обліку;

– методологію оцінки вартості людського капіталу на мікроекономічному рівні, що ґрунтується на врахуванні якісних та кількісних показників (включає елементи: організаційні складові, методичні складові; інформаційно-комп'ютерне забезпечення процедур оцінки людського капіталу) та забезпечує отримання достовірної інформації про вартість людського капіталу, сприяє підвищенню ефективності управління ним;

– методологічні положення бухгалтерського обліку операцій, пов'язаних з формуванням, використанням та відтворенням людського капіталу, у частині елементів методу бухгалтерського обліку (оцінки, відображення на

бухгалтерських рахунках та у звітності), що підвищує ефективність функціонування системи управління людським капіталом;

удосконалено:

– класифікацію витрат, виходячи з положень теорії людського капіталу, в розрізі складових людського капіталу, в основу якої покладено фази його життєвого циклу (витрати на формування, використання та відтворення), що забезпечує систематизацію релевантної інформації у необхідних аналітичних розрізах і сприяє розвитку методології бухгалтерського обліку в частині відображення таких витрат на рахунках;

– систему інформаційного забезпечення управління людським капіталом підприємства на основі систематизації облікової інформації про формування, використання та відтворення людського капіталу, що підвищує інформаційну місткість управлінських даних і дозволяє приймати управлінські рішення щодо формування та продуктивного використання людського капіталу;

– організаційно-методичні положення щодо оцінки людського капіталу, сутність яких полягає в доповненні витратного підходу якісними показниками, (зокрема, коефіцієнта професійної перспективності працівників), що, завдяки розрахунку гудвілу людського капіталу, забезпечує наближення бухгалтерської оцінки вартості підприємства до ринкової;

– нормативно-методичне забезпечення системи регулювання бухгалтерського обліку людського капіталу в частині розробки теоретико-організаційних положень гармонізації стандартів оцінки, бухгалтерського обліку та фінансової звітності в частині відображення витрат на людський капітал в обліковій системі;

– теоретико-організаційні положення порядку формування інтегрованої звітності на основі конвергенції бухгалтерської звітності та звітності у сфері стійкого розвитку, що задовольняє потреби користувачів інформацією про людський капітал підприємства;

дістало подальший розвиток:

– узагальнення підходів економічних шкіл до розуміння сутності людського капіталу, встановлення його взаємозв'язку із розвитком економічної думки, визначення подвійної економічної природи (як фактор виробництва і як інвестиційний ресурс) та закономірностей розвитку понятійного апарату в сфері бухгалтерського обліку;

– теоретичне обґрунтування економічної сутності категорії “людський капітал” шляхом доповнення ознаками щодо його складу, умов формування та ефективність використання, що визначає методологічні основи відображення людського капіталу в обліковій системі;

– встановлення взаємозв'язку понять “людський капітал”, “нематеріальні активи”, “інтелектуальний капітал”, зумовлених вартісною концепцією, на основі аналізу досліджуваних категорій, пов'язаних з їх змістом і сутністю, що підвищує теоретико-практичний зміст понятійного апарату і сприяє систематизації та впорядкуванню бухгалтерської термінології;

– методичне забезпечення оцінки ефективності формування звітності у сфері стійкого розвитку (в частині показників соціальної результативності) для стимулювання соціальної відповідальності підприємств у системі управління людським капіталом, що підвищує соціально-економічну ефективність управлінських рішень.

Практичне значення одержаних результатів полягає у прикладній спрямованості теоретико-методологічних положень, підходів і рекомендацій у сфері бухгалтерського обліку, викладених у дисертації, використання яких покращує управління людським капіталом через облікову систему, підвищує рівень достовірності економічної інформації.

Отримані результати реалізовано в конкретних розробках, придатних до використання підприємствами різних організаційно-правових форм і видів діяльності, в роботі державних органів влади, професійних організацій, у вищих навчальних закладах, а саме рекомендації щодо: конвергенції фінансової звітності та звітності у сфері стійкого розвитку в частині інформування про людський капітал (Громадське об'єднання сертифікованих бухгалтерів і аудиторів (м. Мінськ, Республіка Білорусь), довідка № 54/12-78 від 03.02.2010 р.); методики бухгалтерського обліку операцій, пов'язаних з формуванням, використанням та відтворенням людського капіталу підприємства (Державне агентство України з інвестицій та розвитку Севастопольського регіонального центру з інвестицій та розвитку, довідка № 01-184 від 29.11.2010 р.); удосконалення процесу формування, оприлюднення та оцінки інформації щодо витрат на формування, використання та відтворення людського капіталу (Головне управління економіки Житомирської обласної державної адміністрації, довідка № 06/379 від 10.03.2011 р.); удосконалення теоретико-методологічних аспектів бухгалтерського відображення витрат підприємств в розрізі складових людського капіталу та їх ефективність (Управління муніципального розвитку Житомирської міської ради, довідка № 04-18 від 27.11.2010 р.); організації бухгалтерського обліку операцій, пов'язаних з формуванням, використанням та відтворенням людського капіталу підприємств (Управління інвестицій та зовнішньоекономічної діяльності Севастопольської міської державної адміністрації, довідка № 497-10 від 25.11.2010 р.; Пенсійний фонд України, Головне управління в м. Севастополі, довідка № 182/1 від 25.01.2011 р.); методики оцінки вартості людського капіталу підприємств (ЗАТ “Чумак”, довідка № 199 від 20.12.2010 р.; КП “Ужгородська міська друкарня”, довідка № 61 від 15.12.2010 р.); моделі облікової системи відображення інвестицій підприємства у відбір, стажування і адаптацію персоналу, його сертифікацію та підготовку працівників (ПАТ “Новокраматорський машинобудівний завод”, довідка № 04-18 від 26.11.2010 р.); форм звітної документації для формування інформації про обсяг витрат у складові людського капіталу (ПАТ “Житомирський маслозавод”, довідка № 232 від 11.03.2010 р.); навчально-методичного забезпечення дисциплін “Фінансовий облік II”, “Управлінський облік”, “Організація обліку”, “Звітність підприємств”, “Бухгалтерський облік і прийняття рішень” (навчальний процес Житомирського

державного технологічного університету, довідка № 44-45/440 від 24.03.2011 р.; Закарпатського державного університету, довідка № 1190/01-19 від 17.12.2010 р.; Львівської комерційної академії, довідка № 1262/01-1.08 від 16.12.2010 р.).

Особистий внесок дисертанта. Дисертація є результатом самостійно виконаного наукового дослідження. Теоретичні узагальнення, наукові розробки, висновки та пропозиції, що містяться в дисертації, є особистим здобутком автора. З наукових праць, опублікованих у співавторстві, в дисертації використано ідеї та пропозиції, що є результатом власних досліджень здобувача. Внесок автора у праці, опубліковані у співавторстві, наведено у переліку основних публікацій за темою дисертації [2-6, 15, 18, 22, 27, 29, 30, 32, 46].

Апробація результатів дисертації. Основні положення та результати дисертаційної роботи доповідалися, обговорювалися та одержали позитивну оцінку на 18 міжнародних і всеукраїнських науково-практичних конференціях, що відображено в публікаціях [36-53].

Публікації. Основні положення дисертації викладено у 53 працях, у тому числі: 6 монографіях (одна – одноосібна і 5 – у співавторстві); 26 статтях у фахових виданнях; 18 тезах і текстах виступів на конференціях; 3 публікаціях у інших виданнях. Загальний обсяг публікацій, які належать особисто здобувачу, становить 54,15 друк. арк. Публікації повною мірою відображають основні результати дисертації.

Структура та обсяг дисертаційної роботи. Дисертація складається зі вступу, п'яти розділів, висновків, додатків, списку використаних джерел. Основний зміст викладено на 376 сторінках друкованого тексту. Дисертація містить 57 таблиць і 26 рисунків (з яких 14 таблиць (на 18 сторінках) і 4 рисунки, розміщені на окремих сторінках), 15 додатків, розміщених на 85 сторінках. Список використаних джерел нараховує 506 найменування і розміщений на 50 сторінках.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ

У **вступі** обґрунтовано актуальність теми дослідження, розкрито значимість дослідження для розвитку науки і практики, відображено зв'язок теми з науковими планами і програмами, визначено мету і завдання дослідження, сформульовано об'єкт, предмет і робочу гіпотезу дослідження, надано характеристику методів дослідження, розкрито наукову новизну та практичне значення одержаних результатів.

У першому розділі **“Теоретичні засади бухгалтерського обліку в системі управління людським капіталом”** проведено історичний аналіз категорії **“людський капітал”** в економічній науці та її впливу на бухгалтерський облік, досліджено зміст людського капіталу як обліково-економічної категорії, виокремлено проблеми відображення людського капіталу в системі бухгалтерського обліку, що потребують наукового вирішення.

Еволюція наукових поглядів на сутність людського капіталу свідчить про концентрацію досліджень представників різних напрямів економічної теорії на

проблемах людського капіталу як основного багатства суспільства. Економісти відкидали ідею включення здібностей до праці, знань, навичок людини до капіталу, проте розглядали їх як джерело національного багатства, основну рушійну силу розвитку суспільства, елемент виробництва. Однак, переважна більшість науковців відносить корисні природні та набуті здібності до праці, знання, професійні навички, кваліфікацію працівників до капіталу, вважаючи їх носієм вартості, інвестиції в який призведуть до отримання вигод у майбутньому.

В економічній теорії з різною інтенсивністю для пояснення природи процесу відтворення людського капіталу використовуються поняття “трудові ресурси”, “робоча сила”, “людський фактор”, “трудовий потенціал”, що виражають зміну ролі та місця людини в економічній системі суспільства. Вчені застосовують діаметрально протилежні трактування однакових економічних термінів, вводять власні “термінологічні симбіози” без належного обґрунтування їх змісту та доцільності використання, що спричиняє ігнорування ролі бухгалтерського обліку в забезпеченні управління людським капіталом. Проте загальна спрямованість розвитку уявлень про людину свідчить про соціально-економічну необхідність виникнення категорії “людський капітал”.

Аналіз концептуальних теоретичних положень світової економічної думки показав, що перераховані вище поняття в сукупності відображають еволюцію розвитку уявлень про місце та роль людини у виробництві та суспільному житті. На нинішньому етапі розвитку суспільства відбувається сутнісне поєднання цих економічних категорій, оскільки їх якісні характеристики визначають здатність людини до оволодіння необхідними для здійснення трудової діяльності знаннями, навичками тощо. Проте “людський капітал” є більш змістовною категорією, оскільки передбачає необхідність грошових та інших витрат для формування сукупності якостей індивіда (освіта, виробничий досвід, знання, вміння, навички, кваліфікація). Обов’язковою умовою використання людського капіталу є практична реалізація працівником своєї здатності до праці у суспільно корисній діяльності, завдяки ефективній зайнятості, що забезпечує отримання додаткової вартості й знаходить відображення у підвищенні соціального статусу працівника, зростанні його доходу, а також прибутку підприємства та національного багатства країни.

На основі критичного аналізу наукової думки здійснено систематизацію підходів до визначення категорії “людський капітал” та конкретизацію її економічної сутності. 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.

Для позначення всієї сукупності невідчутних (нематеріальних) цінностей, що

об'єктивно підвищують ринкову вартість підприємства, створених ними у внутрішньому та зовнішньому середовищі функціонування, використовується термін “інтелектуальний капітал”. Під загальною назвою “інтелектуальний капітал” об'єднано явища різні за сутністю та які часто не мають прямого відношення до інтелекту людини – система цінностей працівників, імідж підприємства, бренди, лояльність клієнтів. Вищенаведене визначає, що об'єднуючим початком є ідея кругообороту інтелектуального капіталу: знання і здібності працівників втілюються в організаційні процеси і зв'язки з діловими партнерами, що, у свою чергу, створюють базу для стійких відносин з клієнтами; співпраця з клієнтами та партнерами веде до накопичення досвіду, розвитку знань і здібностей працівників підприємства.

Проаналізовані погляди дослідників на поняття “інтелектуальний капітал” та наведені підходи до співвідношення з “людським капіталом”, дозволяють визначити, що інтелектуальний капітал обумовлений виникненням у процесі господарської діяльності підприємства відносин та є результатом взаємодії людей, інформаційних ресурсів, елементів фізичного капіталу, що забезпечують його конкурентні переваги на ринку.

Інтелектуальний капітал підприємства є унікальною комбінацією людського, клієнтського та організаційного капіталу, що виступають основою його динамічного потенціалу й впливають на формування його конкурентних переваг. Виділені складові інтелектуального капіталу слід розглядати не як однопорядкові елементи, а як етапи його кругообороту, які підлягають відображенню в бухгалтерському обліку. Завдяки інтелекту людини розпочинаються всі процеси взаємодії людського, клієнтського та організаційного капіталу проте центральним компонентом інтелектуального капіталу є людський капітал.

Для прогнозування вартості людського капіталу, використовуючи метод капіталізації заробітків, науково-дослідним економічним інститутом розроблена багатофакторна регресійна модель, що відображає вплив макропоказників соціально-економічного розвитку України на вартість людського капіталу. Протягом 2004-2008 рр. вартість людського капіталу має стійку тенденцію до зростання (табл. 1).

Таблиця 1. Тенденції відтворення людського капіталу України у 2004-2008 рр. та прогноз на 2012 р.¹

Показники	Роки					
	2004	2005	2006	2007	2008	2012 (прогноз)
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>
Чисельність зайнятого населення, млн. осіб	20,3	20,7	20,7	20,9	20,5	19,5
Середньомісячна заробітна плата найманих працівників (номінальна), грн.	590,0	806,0	1041,0	1351,0	1800,0	1900,0

¹ Розраховано науково-дослідним економічним інститутом Міністерства економіки та з питань європейської інтеграції України [Електронний ресурс]: // Режим доступу: http://ndei.me.gov.ua/index.php?option=com_content&task=view&lang=ru&id=98

Продовження табл. 1

<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>
ВВП у розрахунку на одну особу, грн.	7273	9372	11630	15329	15800	20184
Основні засоби (у фактичних цінах), млн. грн.	1141069	1276201	1568890	1969888	1870537	2305010
Індекс інфляції, %	112,3	110,3	111,6	116,6	122,3	110,5
Основні засоби у розрахунку на одного зайнятого, грн.	56210	61652	75792	94253	91246	118206
Інвестиції в основний капітал (у фактичних цінах), млн. грн.	75714	93096	125254	188486	175324	221300
Відсоткова ставка банківського депозиту в нац. валюті, %	7,9	8,0	7,6	8,2	9,8	9,0
Вартість людського капіталу, млн. грн.	1993038,0	2707500,0	3534618,4	4331061,0	4348734,7	4600654,0

На зміну парадигмі управління ресурсами підприємств приходить парадигма управління людським капіталом. Фактором, що визначає важливість управління людським капіталом, є інноваційно-орієнтований характер конкурентного середовища. В процесі управління людським капіталом з'являється можливість ухвалювати рішення про необхідність здійснення витрат на формування, використання і відтворення людського капіталу виходячи з їх економічної доцільності.

Створення й удосконалення методів управління людським капіталом вимагають розробки і впровадження в діяльність підприємств принципово нових підходів у сфері інформаційного забезпечення, створення налагодженої інформаційної системи, провідна роль в якій відводиться бухгалтерському обліку. У зв'язку з цим важливою є своєчасна і адекватна зміна концепції управління людським капіталом, що призводить до удосконалення методології бухгалтерського обліку.

Підвищення ефективності процесу відтворення і використання людського капіталу на підприємствах безпосередньо залежить від наявності дієвої системи управління, інформаційні потреби якого забезпечуються системою бухгалтерського обліку. При формуванні облікового забезпечення для управління людським капіталом обґрунтована необхідність визначення його поняття, структуру витрат у розрізі складових людського капіталу, оптимізація якої сприятиме підвищенню ефективності використання людського капіталу.

Дослідження понятійного апарату людського капіталу, складу і структури інтелектуального капіталу, дозволило обґрунтувати науковий підхід до розвитку методології формування облікового забезпечення для управління людським капіталом. Суть наукового підходу полягає в розвитку теоретико-методологічних положень, напрямів практичної реалізації облікової систем витрат на формування, використання та відтворення людського капіталу і організаційних основ формування інформаційних потоків на всіх стадіях його життєвого циклу.

Комплексна взаємодія вказаних компонентів концепції дозволяє синтезувати інформацію про людський капітал для ефективного управління витратами на його складові при його формуванні, використанні та відтворенні.

У другому розділі **“Бухгалтерський облік як інформаційна база управління людським капіталом”** визначено передумови бухгалтерського відображення людського капіталу, розкрито пріоритетні напрями досягнення ефективності витрат в складові людського капіталу, зумовлені бухгалтерським відображенням інституційних перетворень в економіці України, обґрунтовано теоретико-методологічні положення відображення людського капіталу підприємств в бухгалтерському обліку.

Формування необхідних передумов для становлення інноваційної моделі розвитку економіки держави забезпечить створена цілісна система управління людським капіталом. Питання людського розвитку та його окремі аспекти займають важливе місце в сучасній українській науці і є предметом дослідження багатьох науковців. Бібліографічне та бібліометричне дослідження, критичний аналіз і систематизація публікацій у відомих фахових виданнях, аналіз актуальності проблематики на сучасних наукових та науково-практичних конференціях показали, що найбільш актуальними виявилися питання щодо формування, розвитку та відтворення людського капіталу, інвестицій в людський капітал, його оцінки, управління людськими ресурсами, еволюції поглядів на людський капітал. В окремих статтях висвітлені питання щодо критеріїв оцінки та відображення в бухгалтерському обліку людського капіталу, його місця в глобалізаційних процесах.

Проведена систематизація досліджень дозволяє визначити, що удосконалення потребують питання щодо управління людським капіталом через його оцінку та бухгалтерське відображення витрат в розрізі його складових з урахуванням особливостей діяльності вітчизняних підприємств.

Управління людським капіталом на рівні підприємств перетворюється на інструмент довгострокової стратегії, головним завданням якої є створення умов, за яких знання, вміння, навички працівників могли б розвиватися і реалізовуватися на робочому місці. Удосконалена система інформаційного забезпечення управління людським капіталом підприємства ґрунтується на систематизації облікової інформації щодо формування, використання та відтворення людського капіталу (рис. 1).

Взаємозв'язок між поширенням парадигми управління людським капіталом та необхідністю удосконалення теорії і методології бухгалтерського обліку визначається управлінням людським капіталом через розробку методики його бухгалтерського відображення, що підвищить інформаційну місткість управлінських рішень щодо накопичення та продуктивного використання людського капіталу. Обґрунтовано, що саме бухгалтерський облік забезпечує формування інформації про людський капітал для управління діяльністю підприємства та формування його ринкової вартості.

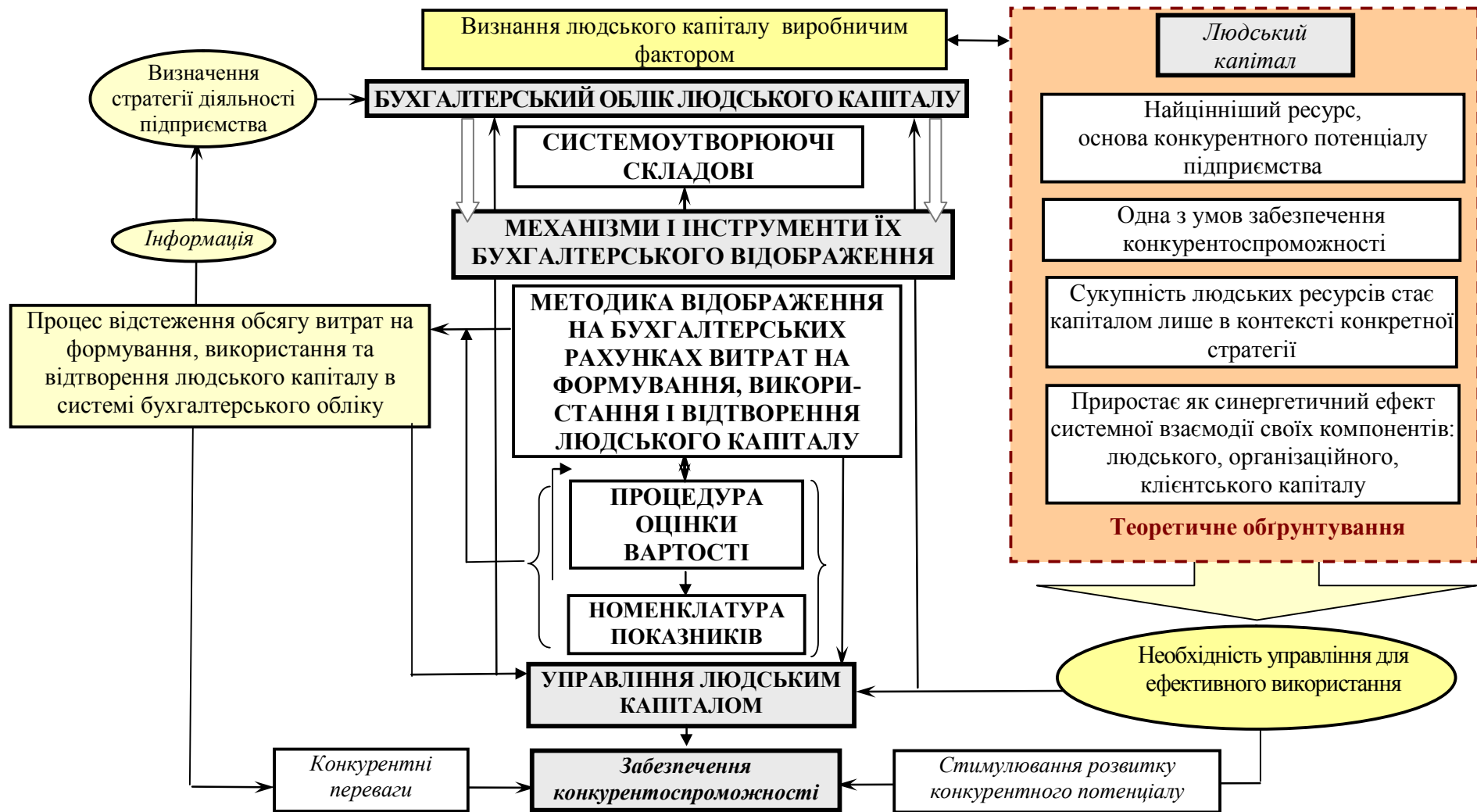


Рис. 1. Місце бухгалтерського обліку людського капіталу в забезпеченні стратегічного розвитку підприємства

Для управління людським капіталом і розробки рекомендацій щодо ухвалення ефективних рішень запропоновано науковий підхід до розвитку методології формування облікового забезпечення системи управління людським капіталом, обґрунтовано виділення блоків взаємозв'язаних компонентів:

1) передбачає розвиток методології бухгалтерського обліку, в частині відображення на рахунках витрат в розрізі стадій формування, використання і відтворення людського капіталу, що реалізується за двома напрямками: обліково-інформаційне забезпечення і аналітична складова системи;

2) ґрунтується на удосконаленні методологічних підходів щодо оцінки вартості людського капіталу, що реалізується через доповнення витратного підходу якісними показниками;

3) забезпечує формування системи показників бухгалтерської звітності про витрати в розрізі складових людського капіталу, а також удосконалення порядку формування інтегрованої звітності для ухвалення управлінських рішень щодо обсягу таких витрат, їх аналізу та стратегічного розвитку підприємства.

Викладені положення з розвитку методології формування облікового забезпечення системи управління людським капіталом спрямовані на вивчення методологічного контексту проблем бухгалтерського обліку відповідно до парадигми управління людським капіталом, а, отже, необхідності налаштування інструментів бухгалтерського обліку, що зумовлено актуалізацією таких факторів, як професійна компетентність, трудовий потенціал, гудвіл людського капіталу.

У третьому розділі **“Методологічні засади бухгалтерської оцінки людського капіталу”** досліджено теоретичні та методологічні основи оцінки як передумови максимізації ринкової вартості підприємства, викладено напрями розвитку оціночних процедур людського капіталу, розвинуто методологічні положення оцінки вартості людського капіталу.

У вартості майна вітчизняних підприємств спостерігається зростання частки нематеріальних активів, що сприяє розвитку різних секторів економіки України. Незважаючи на постійне зростання питомої ваги нематеріальних активів, значна частка їх складових не відображається в бухгалтерському обліку, що перешкоджає розвитку національної облікової системи.

Інтелектуальні й ділові якості персоналу, їх кваліфікація та здібності до праці у складі нематеріальних активів не відображаються, оскільки вони не задовольняють критеріям визнання активами підприємства (неможливість ідентифікувати, наявність контролю за очікуваними економічними вигодами, складність в достовірній оцінці тощо).

Диспропорції між балансовою та ринковою вартістю підприємств, бізнес яких заснований на знаннях, утворюють проблеми у сфері професійної оцінки майна суб'єктів господарювання. Відповіддю на них стала нова методика оцінки бізнесу й нематеріальних активів, характерною особливістю якої є трактування поняття “нематеріальні активи” в широкому розумінні.

Проведений аналіз положень міжнародних та європейських стандартів оцінки, а також національних і міжнародних стандартів бухгалтерського обліку та фінансової звітності щодо порядку відображення в обліку та звітності нематеріальних активів, показав, що відмічені стандарти не дозволяють однозначно визначити місце людського капіталу в обліковому процесі, проте надають достатні можливості для обліку витрат на формування, використання та відтворення людського капіталу. Визначені напрями удосконалення системи нормативно-методичного регулювання бухгалтерського обліку людського капіталу включають розробку теоретико-організаційного забезпечення положень гармонізації стандартів оцінки, обліку та фінансової звітності в частині відображення витрат на людський капітал в обліковій системі (рис. 2).

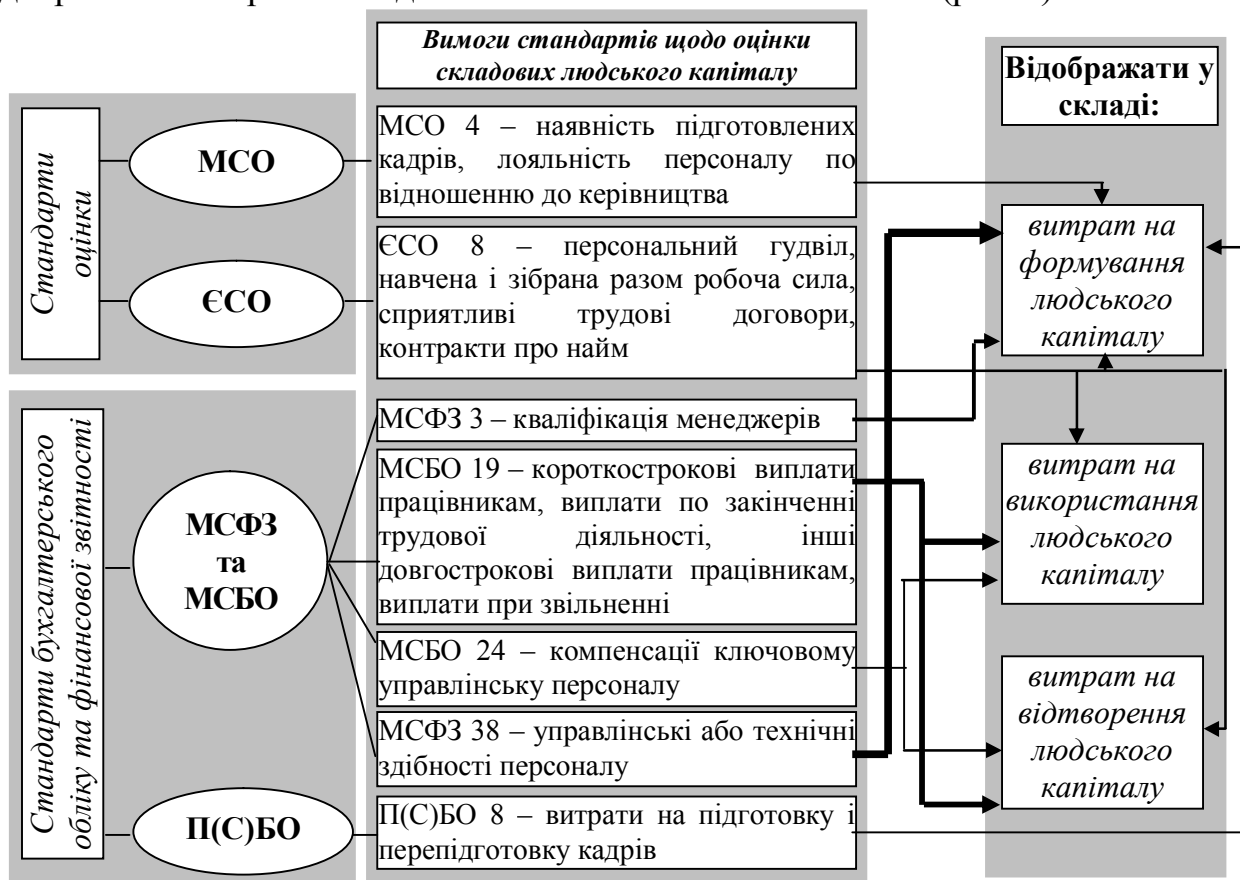


Рис. 2. Механізм гармонізації стандартів оцінки, бухгалтерського обліку та фінансової звітності в частині відображення витрат на людський капітал

Розуміння важливості пошуку раціональних вимірників людського капіталу зумовило появу як в економічній літературі, так і на практиці великої кількості підходів до його оцінки: 1) методи вимірювання – пов'язані з показниками, що можуть надати керівництву більш повну інформацію про якість людського капіталу підприємства; 2) методи оцінки – забезпечують вираження людського капіталу підприємства в абсолютних і відносних величинах і характеризують його величину.

Оцінка є невід'ємною та однією з найважливіших складових методології бухгалтерського обліку людського капіталу. Вона відрізняється від порядку оцінки матеріальних об'єктів, тому основна проблема полягає в розробці

методики оцінки з метою відображення вартості, що виникає в результаті формування, використання та відтворення людського капіталу.

Існуванням альтернативних способів оцінки людського капіталу обумовлює виникнення об'єктивної потреби розвитку адекватних підходів до його вартісної оцінки, що дозволить розширити межі інформативності бухгалтерського обліку для його користувачів.

Оцінка людського капіталу ґрунтується на трьох підходах: витратному, прибутковому та ринковому. Врахування переваг і недоліків відмічених підходів до оцінки людського капіталу Обґрунтовано переваги використання витратного підходу, який є найбільш вивченим, повною мірою відповідає національній нормативно-правовій базі та національним і міжнародним стандартам бухгалтерського обліку і принципам складання фінансової звітності. Розрахована за цим підходом вартість людського капіталу ототожнюється з величиною витрат на його формування, використання та відтворення. Проте витратний підхід, який набув значного розповсюдження в бухгалтерському обліку, не забезпечує достатнього аналізу. Тому, визнаючи необхідність використання фінансових показників в оцінці вартості людського капіталу, доведено, що для вирішення стратегічних завдань управління необхідним є доповнення витратного підходу якісними показниками людського капіталу, такими як: коефіцієнт професійної перспективності працівників, покладений в основу розрахунку гудвілу людського капіталу, що забезпечує наближення бухгалтерської оцінки до ринкової вартості та виступає базисом розробки фінансових прогнозів стійкого розвитку підприємства.

Систематизація теоретичних підходів до визначення вартості дозволила розробити методологію оцінки вартості людського капіталу підприємства, орієнтовану на досягнення його завдань (рис. 3).

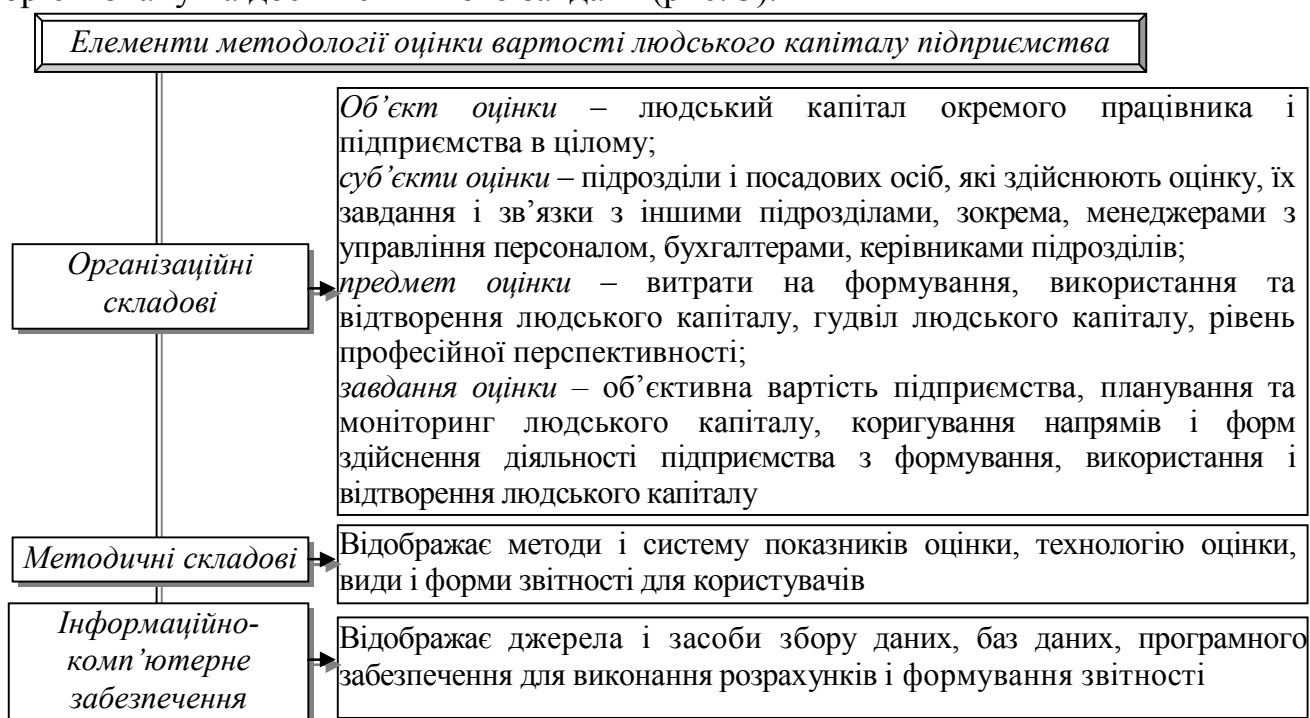


Рис. 3. Оцінка вартості людського капіталу підприємства

Розроблена методологія оцінки вартості людського капіталу є інформаційною базою для системи управління діяльністю підприємства, представлена абсолютними величинами, вираженими в економічних показниках (прибуток, витрати, гудвіл людського капіталу тощо), ув'язується з показниками бухгалтерського обліку, перш за все, з витратами; деталізована за підрозділами та формується з урахуванням розмірів підприємства, масштабів та видів його діяльності.

У четвертому розділі **“Облікова інформація в системі управління людським капіталом”** проведено методологічний аналіз концептуальних підходів авторів до бухгалтерського відображення людського капіталу, удосконалено класифікацію витрат в розрізі складових людського капіталу й визначено вплив на аналітичні розрізи бухгалтерського обліку, розроблено методологію бухгалтерського обліку операцій, пов'язаних з формуванням, використанням і відтворенням людського капіталу підприємства.

Складні та наукоємні виробничі процеси сприяють підвищенню вимог до працівників, а, отже, до збільшення витрат на розвиток людського капіталу як з боку держави, так і з боку суб'єктів господарювання. Частка витрат на персонал в загальному обсязі витрат підприємства має стійку тенденцію до зростання у всіх галузях економіки, особливо, у високотехнологічних, вирішальне значення набуває управління витратами на складові людського капіталу на підставі отриманих в бухгалтерському обліку даних. Витрати, пов'язані з набором, підготовкою і перепідготовкою кадрів відображаються в бухгалтерському обліку та розглядаються як поточні витрати підприємства, що зумовлено внутрішніми та державними законодавчими нормами.

При дослідженні витрат на персонал найбільш часто використовують такі класифікаційні ознаки, як джерела і суб'єкти фінансування, обов'язковість витрат і доцільність їх скорочення, цільове призначення. Проте вказані ознаки недостатньо повно відображають специфіку обліку витрат на людський капітал. Запропонована класифікація витрат в розрізі складових людського капіталу за стадіями життєвого циклу (фазами процесів формування, використання та відтворення) характеризує кількісне та якісне нарощення людського капіталу підприємства, забезпечує систематизацію релевантної інформації у необхідних аналітичних розрізах і сприяє розвитку методології бухгалтерського обліку в частині ведення бухгалтерських рахунків (рис. 4).

Сукупність конкретних методів та інструментів реалізації цієї класифікації характеризує організаційну стратегію управління діяльністю підприємства. Обсяг витрат на людський капітал змінюється під впливом рішень, що приймаються керівниками відповідно до кадрової політики підприємства.

З метою вивчення впливу витрат в розрізі складових людського капіталу слід створити інформаційну базу, в якій повинні відслідковуватись, які знання, уміння, навички, кваліфікацію отримав працівник за рахунок підприємства. Така база знань може бути сформована на підприємстві на основі аналізу стратегії управління людським капіталом, який передбачає збір даних про обсяг витрат на формування, використання та відтворення людського капіталу в системі бухгалтерського обліку.



Рис. 4. Підсистема бухгалтерського обліку в системі управління людським капіталом підприємства

Організаційно-методичний підхід до системи управління людським капіталом підприємства через виділення фаз процесу його формування, використання і відтворення, потребує зміни у відображенні цих витрат та їх упорядкування в системі бухгалтерського обліку. Запропоновані методологічні положення бухгалтерського обліку мають складові, що відповідають загальноприйнятій структурі методу бухгалтерського обліку та забезпечує інформацією про обсяг витрат на формування, використання і відтворення людського капіталу підприємства та його вартість (рис. 5).

У робочому плані рахунків запропоновано передбачити аналітичні рахунки за однорідними об'єктами для обліку витрат на формування, використання та відтворення людського капіталу за кожним працівником підприємства, відповідно до положень колективного договору, виходячи з кількісного та якісного (вікового, статевого, професійного) складу персоналу підприємства. Подальша деталізація інформації про витрати на формування, використання і відтворення людського капіталу для управління може проводитися за структурними підрозділами підприємства, групами персоналу тощо.

Інформація про витрати на персонал, відображена в податковій, статистичній та фінансовій звітності містить лише узагальнені дані, проте комплексно не розкриває понесені підприємством витрати на розвиток вмінь, знань, навичок своїх працівників.

Розроблена форма Внутрішньобухгалтерського звіту про обсяг витрат на формування, використання і відтворення та вартість людського капіталу підприємства містить систему індикаторів витрачання коштів підприємства в розрізі складових людського капіталу, а також джерел фінансування таких витрат, суб'єктів надання послуг, форм виплат тощо. Використання розробленої форми внутрішньої звітності в практичній діяльності сприяє підвищенню мотивації, продуктивності праці, знижує плинність кадрів за рахунок лояльного ставлення до працівників, дозволяє приймати обґрунтовані рішення щодо витрачання коштів на працівників, свідчить про рівень соціальної відповідальності бізнесу та позитивну репутацію підприємства.

Для великих підприємств, які оприлюднюють фінансову звітність, пропонується показників такого внутрішнього звіту інтегрувати у звітність в сфері стійкого розвитку (в частині соціальної складової).

Таким чином, організація системи бухгалтерського обліку, з урахуванням операцій щодо формування, використання та відтворення людського капіталу підприємства, дозволить планувати та контролювати обсяги таких витрат щодо фінансових можливостей підприємства, положень колективного договору, їх відповідності вимогам законодавства, що забезпечить облікову основу їх ефективного використання та підвищить ефективність функціонування системи управління людським капіталом.

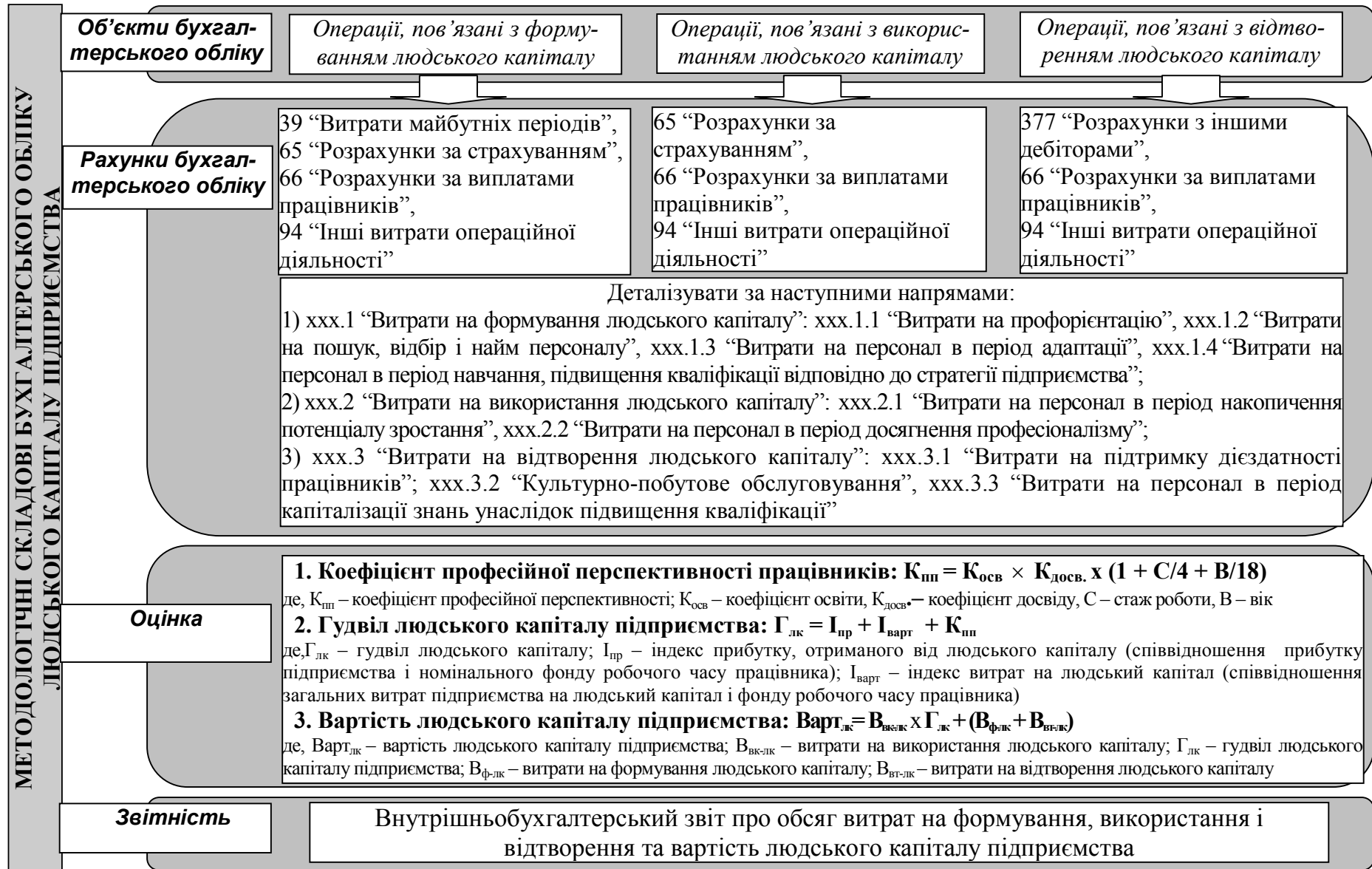


Рис. 5. Методологічні складові бухгалтерського обліку людського капіталу підприємства

У п'ятому розділі **“Розвиток звітного інформаційного забезпечення управління людським капіталом підприємства”** досліджено вплив концепції стійкого розвитку економіки на систему бухгалтерського обліку, розкрито зміст корпоративної соціальної звітності як перспективи інформування про людський капітал підприємств, окреслено напрями удосконалення інформування про людський капітал через звітність у сфері стійкого розвитку.

Одним з найважливіших джерел, що використовується при оцінці бізнесу й ухваленні рішень щодо інвестування коштів, залишається облікова інформація. Перегляду потребує зміст бухгалтерської звітності шляхом підвищення релевантності і надійності інформації, представленої в ній щодо основних факторів вартості й соціально-економічної діяльності підприємства, зокрема, людського капіталу.

Зарубіжні компанії включають до складу річних бухгалтерських звітів додаткові відомості фінансового і нефінансового характеру, сформовані у нефінансовій звітності, зокрема, в соціальній звітності, звітності у сфері стійкого розвитку. Інформація, відображена в таких звітах істотно розвиває бухгалтерські дані.

Соціальні звіти в розвинених країнах із 250 найбільших компаній публікують 80 %; у країнах, що розвиваються із 2200 – 45 % компаній; в Україні зі 100 найбільших за обсягами чистого доходу в 2008 р. компаній – лише 10 %. В Україні лише 8,3 % компаній публікують окремий соціальний звіт, ще 13,2 % показують соціальні показники в регулярному фінансовому звіті.

Проаналізовані дані української мережі Глобального договору ООН та вітчизняної спільноти корпоративної соціальної відповідальності показали, що соціальну звітність вітчизняні підприємства складають і подають у різних форматах, так, зокрема, за період 2005-2010 рр. 38 вітчизняних підприємств опублікували 60 звітів: 47 звітів про прогрес реалізації принципів Глобального договору; 7 звітів в сфері стійкого розвитку, підготовленого за вимогами Глобальної ініціативи зі звітності; 6 звітів іншого формату².

Підприємства, що здійснюють соціальне звітування, значну увагу приділяють формуванню інформації про розвиток людського капіталу, більшість з них подає опис або хоча б згадку про участь своїх працівників у різноманітних тренінгах і програмах підвищення кваліфікації; інформацію про різноманітні соціальні вигоди для працівників; у багатьох розроблена і прийнята об'єктивна система оцінки ефективності роботи та мотивації персоналу. Перевагами соціальної звітності визначені: 1) тісний зв'язок з вигодами від ведення бізнесу; 2) формування довіри до підприємств з боку різних груп впливу, зокрема, для її працівників така звітність є значним стимулом і доказом статусності роботи, роз'яснює соціальну вагу їх роботи; 3) сприяння формуванню іміджу відповідального роботодавця серед молодих спеціалістів.

² Нефінансова звітність: інструмент соціально відповідального бізнесу [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://www.globalcompact.org.ua/ua/rcenter/resources/33>

У звіті в сфері стійкого розвитку щодо оцінки соціальної результативності поки не досягнутий консенсус. Ряд питань соціального характеру, істотних для оцінки результативності, зокрема щодо обсягу коштів, виділених підприємством на виплату не лише заробітної плати, але й премій та інших заохочувальних і компенсаційних виплат; обсягу коштів на підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації, обсягу коштів на медичне обслуговування та ін., не мають кількісної оцінки, тому деякі показники базуються на використанні якісної оцінки діяльності підприємства, включаючи політики, процедури і підходи до менеджменту, проте вони не охоплюють всіх питань, що можуть представляти інтерес для зацікавлених сторін. Різноманітність соціальних ситуацій і проблем, з якими стикаються підприємства при підготовці звіту, потребує інформування користувачів звітності про людський капітал вітчизняних підприємств через соціальну звітність.

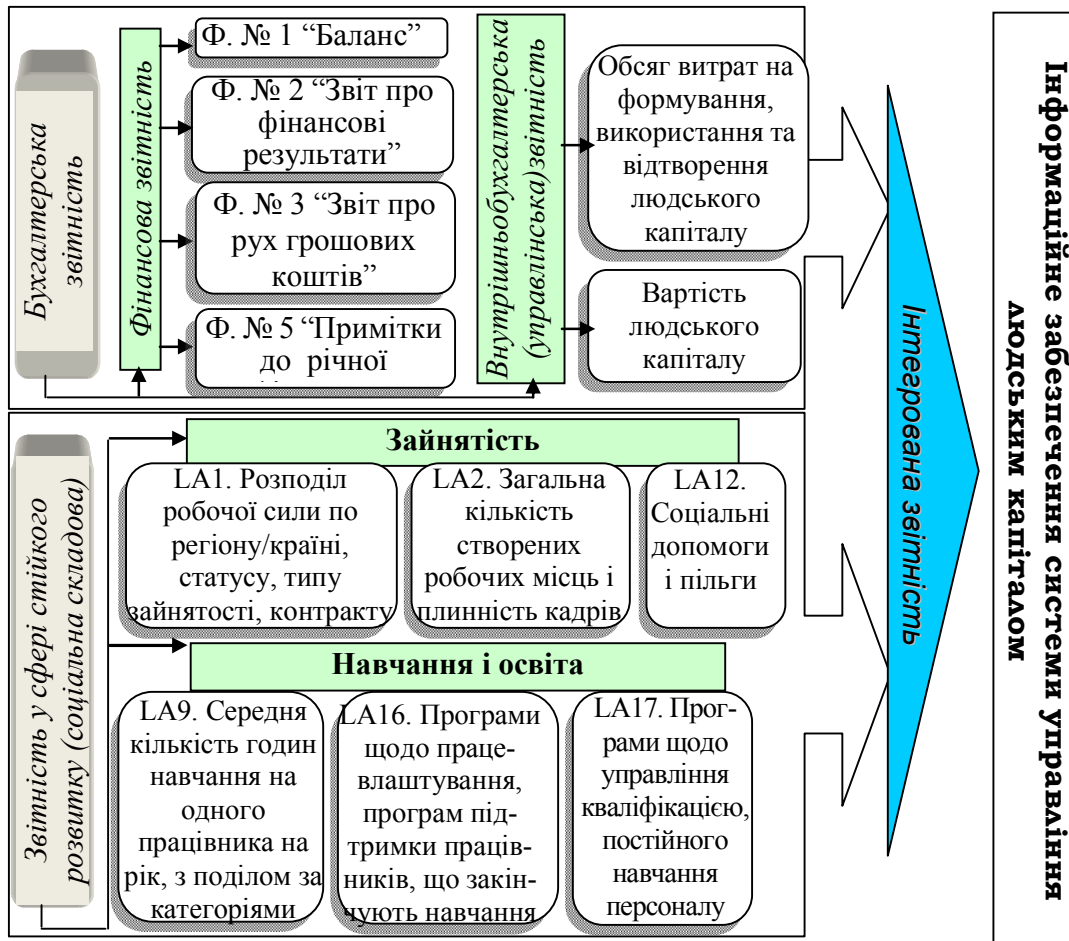
Запропоновані зміни до звіту в сфері стійкого розвитку (в частині показників соціальної результативності, зокрем зайнятості та навчання і освіти працівників) забезпечують розкриття факторів зростання вартості підприємства для досягнення ефективнішого управління ними. Така інформація виступає інструментом для аналізу, планування та прогнозування наявного людського капіталу щодо його формування, використання та відтворення, демонстрації привабливості підприємства для акціонерів, інвесторів, а також для утримання найталановитіших працівників.

Проведене дослідження показало, що головним напрямом розвитку парадигми управління людським капіталом на сучасному етапі є підвищення економічної обґрунтованості показників бухгалтерської звітності, посилення контрольних і аналітичних можливостей облікової інформації для задоволення потреб користувачів. Розвиток аперцепції користувачів звітності потребує застосування принципово нових підходів до визначення економіко-облікових показників і методики їх розрахунку, а підвищення істотності і важливості звітних показників розширюють інформаційні рамки їх використання, перетворюючи звітність на серйозний фактор ухвалення аргументованих і ефективних управлінських рішень.

Бухгалтерська звітність на підприємствах різних організаційно-правових форм всіх сфер і галузей розвивається у напрямі її інтеграції зі звітністю у сфері стійкого розвитку з урахуванням соціально-економічного розвитку суспільства. Вітчизняні підприємства вже працюють у напрямі повної інтеграції, публікуючи єдиний річний звіт, присвячений всім складовим результативності, – традиційною фінансовою та соціальною звітністю. Фінансова звітність і звітність у сфері стійкого розвитку виконують інформаційну функцію, тому здатні взаємно збагатити одна одну. Сучасна фінансова звітність – це комплекс інформації, що розкриває підсумки діяльності підприємства за спектром напрямів, який може бути доповнений показниками людського капіталу у відповідь на запит користувачів інформації в зв'язку з поширенням парадигми управління людським капіталом.

Методологія сучасного бухгалтерського обліку комплексно не дозволяє відобразити витрати на формування, використання та відтворення людського капіталу. Обґрунтовані теоретико-організаційні положення конвергенції бухгалтерської (фінансової та управлінської) звітності та звітності у сфері стійкого розвитку, розроблено порядок формування інтегрованої звітності, що задовольняє потреби користувачів інформації про людський капітал підприємства.

Інформаційне забезпечення управління людським капіталом при формуванні інтегрованої звітності (рис. 6), будується на принципах реалізації положень міжнародних стандартів корпоративної соціальної відповідальності.



LA – позначення рядку звітності

Рис. 6. Інформаційне забезпечення системи управління людським капіталом через формування інтегрованої звітності

В основу управління людським капіталом покладено дані фінансової, внутрішньої бухгалтерської (управлінської) звітності та звітності у сфері стійкого розвитку (в частині показників соціальної результативності) підприємства та передбачає:

1. Формування моделі оцінки стійкого розвитку на основі соціальної відповідальності, що містить три складові: економічну, екологічну та соціальну, при цьому вага кожної складової стійкого розвитку повинна бути визначена з урахуванням оцінки її потенціалів.

2. Прогнозування розвитку підприємства в умовах реалізації соціально-відповідального ведення бізнесу. Акумуляція, збір і аналіз інформації про людський капітал на рівні бухгалтерського обліку дають можливість прогнозувати різні шляхи досягнення ефекту стійкого розвитку підприємства залежно від можливих змін ситуації і вибору дій.

3. Організація процесу формування інтегрованого звіту та визначення параметрів розкриття інформації про людський капітал підприємства з урахуванням завдань соціальної політики підприємства. Слід координувати кількість показників з матрицею умов доцільності соціально відповідального бізнесу відповідного періоду.

Інтегрований звіт є інформаційним відображенням діяльності компанії у сфері корпоративної відповідальності та стійкого розвитку за допомогою систематичної внутрішньої і зовнішньої бухгалтерської звітності.

Розкриття інформації про витрати в розрізі складових людського капіталу в інтегрованій звітності сприятиме впровадженню управління людським капіталом суб'єкта господарювання, що в сукупності дозволить забезпечити повноту та достовірність бухгалтерських даних для прийняття управлінських рішень.

ВИСНОВКИ

У дисертації вирішено наукову проблему відповідності існуючих теоретико-методологічних основ бухгалтерського обліку парадигмі управління людським капіталом на основі розробки теоретико-методологічних та практичних рекомендацій з удосконалення бухгалтерського обліку витрат в розрізі складових людського капіталу підприємства. Найбільш вагомими результатами, що характеризують наукову новизну та особистий внесок автора, є:

1. Розвиток постіндустріального суспільства і домінуючих в ньому технологічних устроїв, зміна змісту праці і зростаюча роль людського фактора у виробництві формують передумови для поширення парадигми управління людським капіталом, яка зумовлює виникнення нових вимог до бухгалтерського обліку з боку економічних і соціальних систем управління. Обґрунтований науковий підхід до визнання бухгалтерського обліку підсистемою системи управління людським капіталом з метою розширення можливостей підприємства за рахунок формування, використання і відтворення унікальних активів інтелектуально-інформаційного характеру, таких як знання, вміння, навички співробітників для надання інформації користувачам відповідно до парадигми управління людським капіталом.

2. Розширення меж поняття “капітал” стало передумовою обґрунтування положення про те, що всі елементи суспільного багатства, що накопичуються, використовуються у виробництві та приносять дохід, розглядаються як капітал. Дослідження еволюції концептуальних поглядів представників теоретичних шкіл вітчизняної і зарубіжної економічної науки у взаємозв'язку зі становленням і розвитком економічної думки забезпечує позначення переходу праці з товарної форми у форму капіталу, виявлення подвійної природи людського капіталу,

обґрунтовує його перетворення на фактор виробництва та інвестиційний ресурс, а отже й зміни у його відображенні в бухгалтерському обліку.

3.3 метою впорядкування понятійно-категорійного апарату, що характеризує роль людини на підприємстві, визначено передумови застосування та гомологічність категорій “трудові ресурси”, “трудовий потенціал”, “робоча сила”, “людський фактор”, здійснена оцінка потреби у використанні терміну “людський капітал”. Під людським капіталом пропонуємо розуміти 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 корисного результату, сприяє зростанню продуктивності праці і ефективності виробництва й завдяки цьому впливає на зростання доходів його власника, прибутку підприємства і національного багатства країни. Наукове обґрунтування доцільності застосування терміну “людський капітал” та надання йому змістовної характеристики забезпечує узгодженість термінологічного апарату та визначає методологічні основи відображення людського капіталу в бухгалтерському обліку.

4. Поширення майнової та вартісної концепцій породжують необхідність визначення сфери застосування, різноплановість та розмежування сутності понять “нематеріальні активи”, “інтелектуальний капітал”, “людський капітал”. В системі сукупного капіталу людський капітал відноситься до невідчутної форми капіталу, має спільні структурні елементи з нематеріальним капіталом. Проте для позначення всієї сукупності невідчутних цінностей, які підвищують ринкову вартість підприємства, створені й використовуються нею, обґрунтована доцільність використання терміну “інтелектуальний капітал”, який передбачає здійснення групування ресурсів невідчутного, нематеріального походження, що є результатом творчої, інтелектуальної діяльності людини, з метою мобілізації їх в якості фактора економічного розвитку підприємства. Центральним компонентом інтелектуального капіталу виступає людський капітал, оскільки завдяки інтелекту людини розпочинаються всі процеси його взаємодії з клієнтським та організаційним капіталом. Термінологічна визначеність забезпечує систематизацію і впорядкування бухгалтерських категорій, підвищує теоретико-практичний зміст понятійного апарату.

5. Управління людським капіталом на сучасних підприємствах перетворюється на інструмент довгострокової стратегії, спрямованої на створення умов, за яких знання, вміння, навички працівників розвиваються і реалізуються на робочому місці. Для інформування керівництва підприємства про наявний людський капітал розроблена система облікового забезпечення управління людським капіталом шляхом систематизації інформації про обсяг витрат в розрізі його складових, що дозволяє здійснювати ефективний моніторинг формування, використання і відтворення людського капіталу.

6. Різниця у вартості майно між його бухгалтерською оцінкою та ринковою, зумовлена наявністю невідчутних активів, зокрема, людського капіталу, свідчить про те, що бухгалтерський облік не забезпечує користувачів точною інформацією та, відповідно, не дозволяє визначити реальний майновий стан підприємства. Систематизація теоретичних підходів до оцінки дозволила сформуванню методологію оцінки вартості людського капіталу підприємства, що враховує якісні та кількісні показники та містить такі елементи: організаційні складові, методичні складові; інформаційно-комп'ютерне забезпечення процедур оцінки людського капіталу підприємства. Використання запропонованої методології дозволяє провести комплексну оцінку людського капіталу, а поєднання кількісних і якісних методів оцінки забезпечує її об'єктивність.

7. Складність бухгалтерської оцінки людського капіталу на підприємствах викликає потребу у створенні відповідних підходів і методик до його відображення в бухгалтерському обліку. Витратний підхід запропоновано доповнити якісними показниками людського капіталу, зокрема, коефіцієнтом професійної перспективності працівників, що, завдяки розрахунку гудвілу людського капіталу, забезпечує наближення бухгалтерської оцінки вартості підприємства до ринкової та виступає базою для розробки фінансових прогнозів стійкого розвитку підприємства.

8. Стандарти бухгалтерського обліку, звітності та стандарти оцінки, не дивлячись на широкий перелік об'єктів, що включаються підприємством до складу нематеріальних активів, не дозволяють відображати людський капітал підприємства в балансі поряд з традиційними активами, але надають достатні можливості для обліку витрат на формування, використання та відтворення людського капіталу. Удосконалена система нормативно-методичного регулювання бухгалтерського обліку людського капіталу шляхом розробки теоретико-організаційних положень гармонізації національних та міжнародних стандартів оцінки, бухгалтерського обліку та фінансової звітності в частині відображення витрат на складові людського капіталу в обліковій системі.

9. У процесі управління людським капіталом з'являється можливість ухвалювати рішення про необхідність та розмір витрат на формування, використання і відтворення людського капіталу виходячи з їх економічної доцільності. Специфіку персоналу як особливого ресурсу підприємства, безпосередньо пов'язаного із його залученням, використанням і розвитком розкриває розроблена класифікація витрат на людський капітал за стадіями життєвого циклу, а саме: фази процесів формування, використання та відтворення і характеризуватиме кількісне та якісне нарощення людського капіталу підприємства. З метою удосконалення облікового відображення витрат на формування, використання та відтворення наведено деталізацію за кожним їх видом, що розвиває систему аналітичних рахунків бухгалтерського обліку людського капіталу.

10. Несформованість методології бухгалтерського обліку людського капіталу зумовлює виникнення проблем в управлінні витратами на його формування,

використання і відтворення. Запропонована методологія бухгалтерського обліку операцій, пов'язаних з формуванням, використанням та відтворенням людського капіталу, розкриває облікові процеси за елементами його методу (оцінка, відображення на рахунках та у звітності) і забезпечує розвиток концептуальних засад теорії та методології бухгалтерського обліку та в цілому сприяє підвищенню ефективності управління діяльністю підприємства.

11. Підприємства використовують звітність у сфері стійкого розвитку як один з аналітичних інструментів, що зумовлено зв'язком між його діяльністю щодо стійкого розвитку та вартістю акцій, між результативністю і ключовими факторами, що визначають його цінність, такими як репутація, імідж бренду та людський капітал. Запропоновані зміни до звіту в сфері стійкого розвитку (в частині показників соціальної результативності) забезпечують розкриття факторів зростання вартості підприємства для досягнення ефективнішого управління ними. При цьому превалує грошовий вираз вартості людського капіталу над наочністю представлення даних, що забезпечує усунення цього недоліку та розширює використання даних для аналізу, планування та прогнозування людського капіталу підприємства.

12. Одним з найважливіших джерел, що використовується при оцінці людського капіталу та ухваленні рішень щодо його формування, використання і відтворення, є звітність. Відкритою залишається проблема форми та змісту звітності підприємства, а також можливості її сприйняття та інтерпретації користувачами інформації. Обґрунтована методологічна єдність звітності в сфері стійкого розвитку (в частині соціальної складової) та бухгалтерської (фінансової та управлінської) звітності, розроблено порядок формування інтегрованої звітності шляхом її конвергенції, що забезпечує розширення інформаційної місткості бухгалтерських даних, підвищує ефективність прийнятих управлінських рішень щодо витрат на формування, використання та відтворення людського капіталу суб'єктів господарювання.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Монографії:

1. Давидюк Т.В. Розвиток бухгалтерського обліку людського капіталу: теорія і методологія. [Текст]: монографія / Т.В. Давидюк. – Житомир: ЖДТУ, 2011. – ISBN 978-966-683-289-7 – 508 с. (загальний обсяг 29,53 друк. арк.).

2. Теоретические основы управления субъектами хозяйствования в условиях глобализации экономики. Коллектив авторов. Под общей редакцией Кивачука В.С. Монография. – Брест. Издательство БрГТУ, 2009. – ISBN 978-985-493-138-8 – 416 с. – С. 212-222. (загальний обсяг 24,20 друк. арк., індивідуально автора розділ "Теоретико-исторические предпосылки отображения человеческого капитала в бухгалтерском учете" обсяг авторської частини – 0,64 друк. арк.).

3. Давидюк Т.В. Екологічний, інтелектуальний та людський капітал в теорії бухгалтерського обліку [Текст]: Монографія / Т.В. Давидюк, І.В. Замула, С.Ф. Легенчук; під. заг. ред. [і з передм.] Ф.Ф. Бутинця. – Житомир: ЖДТУ, 2009.

– ISBN 978-966-683-225-5. – 480 с. – С. 242-369 (загальний обсяг 29,7 друк. арк., індивідуально автора розділ “Людський капітал як об’єкт бухгалтерського обліку: проблеми теорії та методології” обсяг авторської частини – 6,54 друк. арк.; позитивна рецензія в науковому журналі Вісник Житомирського державного технологічного університету. Серія: економічні науки. – 2009. – № 4 (50). – С. 251).

4. Методологічні основи розвитку постіндустріальної економіки: Монографія / М.П. Денисенко, А.П.Гречан, В.В. Лойко та ін.; За ред. д.е.н., проф. М.П. Денисенко, д.е.н., проф. А.П.Гречан, к.е.н., доц. В.В. Лойко. – Київ: Фітосоціоцентр, 2010. – ISBN 978-966-306-153-5 – 688 с. – С. 471-484 (загальний обсяг 32,6 друк. арк., індивідуально автора – розділ “Роль людського капіталу в розвитку постіндустріального суспільства” обсягом 0,81 друк. арк., обсяг авторської частини – 0,40 друк. арк.: проаналізовано вплив інституційних перетворень економіки на розвиток складових людського капіталу).

5. Теория измерения капитала и прибыли [Текст]: монография / [Коллектив авторов] Под общ. ред. проф. Бутынца Ф., проф. Доби М. – Краков: Fundacja Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, 2010. – ISBN 978-83-929699-4-5 – 400 с. – С. 106-147 (загальний обсяг 15,61 друк. арк., розділ “Формирование постоянной заработной платы на основе учета человеческого капитала” обсягом 2,38 друк. арк., обсяг авторської частини – 0,70 друк. арк.: розкрито напрями розвитку концепції “людського капіталу” в економічній думці).

6. Інноваційно-інвестиційна діяльність як чинник стабілізації держави і регіонів: [колективна монографія у 2 т. / за ред. А.В. Череп. – Запоріжжя: Запорізький національний університет, 2010. – Т. 1. – ISBN 978-966-599-322-3 – 336 с. – С. 98-131 (загальний обсяг 14,90 друк. арк., індивідуально автора пункт “Інвестиції в людський капітал – визначальний фактор інноваційної економіки” обсягом 1,92 друк. арк.).

Статті у наукових фахових виданнях:

7. Давидюк Т.В. Людський капітал як складова капіталу підприємства / Т.В. Давидюк // Вісник Житомирського державного технологічного університету. Серія: економічні науки. – 2008. – № 4. – С. 56-60 (0,29 друк. арк.).

8. Давидюк Т.В. Еволюція поняття “людський капітал” / Т.В. Давидюк // Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу. Міжнародний збірник наукових праць. / Серія: Бухгалтерський облік, контроль і аналіз. Випуск 3 (12). / Відповідальний редактор д.е.н., проф. Ф.Ф. Бутинець. – Житомир: ЖДТУ, 2008. – 484 с. – С. 175-182 (0,35 друк. арк.).

9. Давидюк Т.В. Трудові ресурси, трудовий потенціал, робоча сила, людський капітал: взаємозв’язок категорій / Т.В. Давидюк // Вісник Житомирського державного технологічного університету. Серія: економічні науки. – 2009. – № 1 (47). – С. 30-35 (0,35 друк. арк.).

10. Давидюк Т.В. Систематизація наукових досліджень з проблем людського капіталу: узагальнення матеріалів наукових конференцій / Т.В. Давидюк // Вісник Житомирського державного технологічного університету. Серія: економічні науки. – 2009. – № 2 (48). – 244 с. – С. 32-35 (0,23 друк. арк.).

11. Давидюк Т.В. Аналіз категорії “людський капітал” у взаємозв’язку з етимологією поняття “капітал” / Т.В. Давидюк // Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу. Міжнародний збірник наукових праць. / Серія: Бухгалтерський облік, контроль і аналіз. Випуск 1 (13). / Відповідальний редактор д.е.н., проф. Ф.Ф. Бутинець. – Житомир: ЖДТУ, 2009. – 408 с. – С. 49-63 (0,87 друк. арк.).

12. Давидюк Т.В. Людський капітал в системі бухгалтерського обліку підприємства: ретроспектива та сучасні підходи / Т.В. Давидюк // Вісник Хмельницького державного економічного університету. Серія: економічні науки. – 2009. – № 4, Т. 3 (138). – 244 с. – С. 111-115 (0,29 друк. арк.).

13. Давидюк Т.В. Систематизація наукових досліджень з проблем людського капіталу / Т.В. Давидюк // Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу. Міжнародний збірник наукових праць. / Серія: Бухгалтерський облік, контроль і аналіз. Випуск 2 (14). / Відповідальний редактор д.е.н., проф. Ф.Ф. Бутинець. – Житомир: ЖДТУ, 2009. – 268 с. – С. 46-54 (0,52 друк. арк.).

14. Давидюк Т.В. Людський капітал як об’єкт бухгалтерського спостереження підприємств наукоємних високотехнологічних напрямів / Т.В. Давидюк // Вісник Житомирського державного технологічного університету. Серія: економічні науки. – 2009. – № 3 (49). – 284 с. – С. 52-54 (0,17 друк. арк.).

15. Давидюк Т.В. Формування, використання та відтворення людського капіталу в бухгалтерському обліку: співвідношення понять “витрати” та “інвестиції” / Т.В. Давидюк, С.Г. Огаджанян // Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу. Міжнародний збірник наукових праць. / Серія: Бухгалтерський облік, контроль і аналіз. Випуск 3 (15). / Відповідальний редактор д.е.н., проф. Ф.Ф. Бутинець. – Житомир: ЖДТУ, 2009. – 376 с. – С. 112-125 (загальний обсяг 0,81 друк. арк., обсяг авторської частини – 0,41 друк. арк.: проаналізовано структуру інвестицій підприємства у складові людського капіталу працівників).

16. Давидюк Т.В. Методологічні аспекти бухгалтерського обліку людського капіталу: проблеми визнання і оцінки / Т.В. Давидюк // Вісник Донецького національного університету економіки і торгівлі ім. М. Туган-Барановського. – 2009. – № 4(44). – 250 с. – С. 183-192 (0,58 друк. арк.).

17. Давидюк Т.В. Вплив інформації про витрати та інвестиції у персонал на обліково-аналітичну систему підприємства / Т.В. Давидюк // Вісник Житомирського державного технологічного університету. Серія: економічні науки. – 2009. – № 4 (50). – 284 с. – С.33-40 (0,46 друк. арк.).

18. Давидюк Т.В. Актуальные проблемы бухгалтерского учета и контроля интеллектуального капитала в Украине / Т.В. Давидюк, С.Ф. Легенчук // Международный бухгалтерский учет. – 2010. – № 7(139) – С. 53-64 (загальний обсяг 0,70 друк. арк., обсяг авторської частини – 0,35 друк. арк.: проаналізовано проблеми щодо відображення в бухгалтерському обліку складових людського капіталу).

19. Давидюк Т.В. Зміна концепції бухгалтерського обліку під впливом дії постіндустріальної економіки / Т.В. Давидюк // Вісник Житомирського державного технологічного університету. Серія: економічні науки. – 2010. – № 2 (52). – 408 с. – С. 20-22 (0,17 друк. арк.).

20. Давидюк Т.В. Уточнення змістової характеристики економічної категорії “людський капітал” / Т.В. Давидюк // Економіки. Менеджмент. Підприємництво. Збірник наукових праць. № 22 (1). – Луганськ: Видавництво Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля, 2010. – 212 с. – С. 57-64 (0,46 друк. арк.).

21. Давидюк Т.В. Бухгалтерський облік людського капіталу як передумова капіталізації компанії / Т.В. Давидюк // Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу. Міжнародний збірник наукових праць. / Серія: Бухгалтерський облік, контроль і аналіз. Випуск 2 (17). / Відповідальний редактор д.е.н., проф. Ф.Ф. Бутинець. – Житомир: ЖДТУ, 2010. – 448 с. – С. 70-76 (0,41 друк. арк.).

22. Давидюк Т.В. Теоретико-методологічні підходи до оцінки людського капіталу / Н.М. Малюга, Т.В. Давидюк // Бухгалтерський облік, аналіз та аудит: проблеми теорії, методології, організації. Науковий вісник Державної академії статистики, обліку і аудиту Держкомстату України. – 2010. – № 1(5). – 154 с. – С. 83-89 (загальний обсяг 0,41 друк. арк., обсяг авторської частини – 0,20 друк. арк.: розкрито теоретичні основи вартісної оцінки складових людського капіталу).

23. Давидюк Т.В. Концептуальні підходи до бухгалтерського відображення людського капіталу: зарубіжний досвід / Т.В. Давидюк // Вісник Львівської комерційної академії. Серія економічна. – 2010. – Випуск 33. – С. 117-122 (0,35 друк. арк.).

24. Давидюк Т.В. Реалізація інтелектуального потенціалу працівників як передумова ефективності управління капіталізацією компанії / Т.В. Давидюк // Вісник Житомирського державного технологічного університету. Серія: економічні науки. – 2010. – № 3 (53). – Частина 1 – С. 242-244 (0,17 друк. арк.).

25. Давидюк Т.В. Дискуссионные проблемы бухгалтерского отражения человеческого капитала предприятия / Т.В. Давидюк // Международный бухгалтерский учет. – 2011. – № 3(153) – С. 49-57 (0,52 друк. арк.).

26. Давидюк Т.В. Конвергенція фінансової звітності та звітності в області стійкого розвитку: перспектива інформування про людський капітал вітчизняних компаній / Т.В. Давидюк // Вісник Житомирського державного технологічного університету. Серія: економічні науки. – 2010. – № 4 (54). – 396 с. – С. 69-73 (0,29 друк. арк.).

27. Давидюк Т.В. Концепції бухгалтерського обліку інвестицій і поточних витрат в людський капітал в Україні, Росії, Білорусі / І.В. Замула, Т.В. Давидюк // Вісник Львівської комерційної академії. Серія економічна. – 2011. – Випуск 34. – С. 182-186 (загальний обсяг 0,29 друк. арк., обсяг авторської частини – 0,14 друк. арк.: проаналізовано підходи російських та білоруських дослідників до відображення людського обліку в системі бухгалтерського обліку).

28. Давидюк Т.В. Онтологія проблематики дослідження людського капіталу в наукових працях / Т.В. Давидюк // Вісник Житомирського державного технологічного університету. Серія: економічні науки. – 2011. – № 1 (55). – С. 69-72 (0,23 друк. арк.).

29. Давидюк Т.В. Корпоративна соціальна звітність як перспектива інформування про людський капітал вітчизняних компаній / М.М. Шигун, Т.В. Давидюк // Вісник Запорізького національного університету. Серія: економічні науки. – 2011. – № 1 (9) – С. 173-178 (загальний обсяг 0,35 друк. арк., обсяг авторської частини – 0,17 друк. арк.: проаналізовано сутність та складові звітності області стійкого розвитку, зокрема корпоративної звітності).

30. Давидюк Т.В. Людський капітал в міжнародних і національних стандартах оцінки / М.М. Шигун, Т.В. Давидюк // Вісник Криворізького економічного університету. Збірник наукових праць. – 2011. – Випуск 28. – 335 с. – С. 300-305 (загальний обсяг 0,29 друк. арк., обсяг авторської частини – 0,14 друк. арк.: досліджено підходи щодо оцінки людського капіталу в Європейських та Міжнародних стандартах оцінки).

31. Давидюк Т.В. Методичні підходи до відображення людського капіталу у звітності зарубіжних компаній: досвід для України / Т.В. Давидюк // Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу. Міжнародний збірник наукових праць. / Серія: Бухгалтерський облік, контроль і аналіз. Випуск 1 (19). / Відповідальний редактор д.е.н., проф. Ф.Ф. Бутинець. – Житомир: ЖДТУ, 2011. – 488 с. – С. 177-125 (0,29 друк. арк.).

32. Давидюк Т.В. Перспективи підвищення інформативності про людський капітал в бухгалтерській звітності підприємства / Т.В. Давидюк, О.В. Кантаєва // Бухгалтерський облік і аудит. – 2011. – № 5 – С.38-43 (загальний обсяг 0,58 друк. арк., обсяг авторської частини – 0,29 друк. арк.: обґрунтовано доповнення фінансової звітності інформацією про всі складові нематеріальних активів, що виступають ключовими факторами вартості компаній).

Статті у інших виданнях:

33. Давидюк Т.В. Бухгалтерський облік людського капіталу як засіб управління діяльністю підприємства / Т.В. Давидюк // Збірник наукових праць / За редакцією доктора с.-г. наук, професора, академіка АН ВШ України, заслуженого діяча науки і техніки України, ректора університету (голова) М.І. Бахмата. – Кам'янець-Подільський, 2009. – Випуск 17, том 2. – 744 с. – С. 117-120 (0,23 друк. арк.).

34. Давидюк Т.В. Методологические подходы к стоимостной оценке человеческого капитала: систематизация научных исследований / Т.В. Давидюк // Бухгалтерский учет и анализ. – Минск: 2009. – № 07 (151). – С. 20-23 (0,23 друк. арк.).

35. Давидюк Т.В. Людський капітал у системі соціально-економічних категорій / Т.В. Давидюк // Бухгалтерський часопис “Школа професійного бухгалтера”. – 2009. – № 6 (102). – С. 23-25 (0,17 друк. арк.).

Тези та тексти виступів на конференціях:

36. Давидюк Т.В. Аналіз сучасного трактування і використання поняття “людський капітал” / Т.В. Давидюк // Тези та тексти виступів VII-ої Міжнародної наукової конференції [“Наукові бухгалтерські школи світу: еволюція, сучасний стан, перспективи розвитку”] (м. Житомир, 3-4 листопада 2008 р.), М-во освіти і науки України, Житом. держ. технол. ун-т. – Житомир: ЖДТУ, 2008. – 208 с. – С. 89-91 (0,17 друк. арк.).

37. Давидюк Т.В. Научное направление развития концепции “человеческого капитала” в экономической мысли / Т.В. Давидюк // Международна научно-практическа конференция [“Счетоводството и одита в информационната глобализация” (“Бухгалтерский учет и аудит в условиях информационной глобализации”)]. Сборник научни стати. (Республіка Польща, м. Свіщов, 4-5 листопада 2009 р.), Стопанска академия “Д.А. Ценов” – Свищовтв. Катедра “Счетоводна отчетност”, 2009. – 640 с. – С. 316-327 (0,70 друк. арк.).

38. Давидюк Т.В. Теоретико-методологический анализ категорий “нематериальные активы”, “интеллектуальная собственность”, “человеческий капитал”, “интеллектуальный капитал” / Т.В. Давидюк // Матеріали V-ї Міжнародної наукової конференції [“Бухгалтерський облік і контроль в системі корпоративного управління: розвиток інтелектуальних і технічних можливостей”]. – Частина 1 (м. Краматорськ – м.Житомир, 9-10 вересня 2009 р.), М-во освіти і науки України, Житом. держ. технол. ун-т. – Житомир: ПП “Рута”, 2009. – 240 с. – С. 200-221 (1,28 друк. арк.).

39. Давидюк Т.В. Філософський аспект людського капіталу / Т.В. Давидюк // Збірник тез доповідей учасників VII міжнародної наукової конференції, присвяченої пам’яті д.е.н., професора, Заслуженого діяча науки і техніки України О.С. Бородкіна [“Розвиток системи обліку, аналізу та аудиту в Україні: теорія, методологія, організація”] (м. Київ, 27 березня 2009 р.), Київ: Державна академія статистики, обліку та аудиту Держкомстату України, 2009 – 250 с. – С. 29-30 (0,12 друк. арк.).

40. Давидюк Т.В. Філософський аспект концепції людського капіталу в сучасній економіці / Т.В. Давидюк // Збірник тез та текстів виступів на Сьомій всеукраїнській науковій конференції, присвяченій видатним вченим в галузі бухгалтерського обліку д.е.н., проф. І.В. Малишеву, д.е.н., проф. П.П. Німчинову [“Зимові читання, присвячені ідеям П.П. Німчинова та І.В. Малишева”] (м. Житомир, 25-26 лютого 2009 р.), Частина 2, М-во освіти і науки України, Житом. держ. технол. ун-т. – Житомир, 2009. – 76 с. – С. 20-25 (0,35 друк. арк.).

41. Давидюк Т.В. Людський капітал в періодичних виданнях: бібліографічний аналіз / Т.В. Давидюк // Матеріали за 5-а міжнародна научна практична конференция [“Бъдещи изследвания 2009”] (Республіка Польща, м. Софія, 17-25 лютого 2009 р.), Том 2. Икономика. Софія. “Бял ГРАД-БГ” ООД – 2009. – 112 с. – С. 50-53 (0,23 друк. арк.).

42. Давидюк Т.В. Теоретичні передумови оцінки та бухгалтерського обліку людського капіталу / Т.В. Давидюк // Тези ХХХІV науково-практичної

міжвузівської конференції, присвяченої Дню університету (м. Житомир, 16-18 березня 2009 р.) – М-во освіти і науки України, Житом. держ. технол. ун-т. – Житомир, 2009. – 250 с. – С. 152 (0,06 друк. арк.).

43. Давидюк Т.В. Людський капітал у системі соціально-економічних категорій / Т.В. Давидюк // Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції [“Сучасні вимоги до обліку та контролю у контексті глобалізації”] (м. Одеса, 22-23 травня 2009 р.), М-во освіти і науки України, Одеськ. держ. екон. ун-т., Федерац. профес. бухгалт. і аудиторів України. – Одеса: ОДЕУ, 2009. – 258 с. – С. 63-66 (0,23 друк. арк.).

44. Давидюк Т.В. Сучасні підходи до проблеми оцінки людського капіталу для потреб бухгалтерського обліку / Т.В. Давидюк // Збірник тез Восьмої всеукраїнської наукової конференції, присвяченій видатним вченим в галузі бухгалтерського обліку д.е.н., проф. І.В. Малишеву, д.е.н., проф. П.П. Німчинову [“Зимові читання, присвячені ідеям П.П. Німчинова та І.В. Малишева”] (м. Житомир, 24-25 лютого 2010 р.), М-во освіти і науки України, Житом. держ. технол. ун-т. – Житомир, 2010. – 140 с. – С. 17-20 (0,23 друк. арк.).

45. Давидюк Т.В. Зміна концепції бухгалтерського обліку під впливом інституційних змін / Т.В. Давидюк // Матеріали першої міжнародної науково-практичної конференції [“Удосконалення обліку, аудиту та звітності у сучасних умовах глобалізаційних процесів у світовій економіці”] (м. Ужгород, 26-28 квітня 2010 р.) [відповід. ред. Й.Я. Даньків], М-во освіти і науки України, Ужгородський нац. ун-т. – Ужгород: УжНУ, 2010. – 378 с. – С. 72-75 (0,23 друк. арк.).

46. Давидюк Т.В. Формування людського капіталу для потреб наноіндустрія в умовах нової економіки / Т.В. Давидюк, О.С. Морозова // Тези XXXV науково-практичної міжвузівської конференції, присвяченої Дню університету в 2-х т. (м. Житомир, 25-28 травня 2010 р.). – Т. 2. – М-во освіти і науки України, Житом. держ. технол. ун-т. – Житомир, 2010. – 196 с. – С. 131 (загальний обсяг 0,06 друк. арк., обсяг авторської частини – 0,04 друк. арк.: обґрунтовано роль людського капіталу в економіці, заснованій на знаннях).

47. Давидюк Т.В. Зміна концепції бухгалтерського обліку під впливом дії інформаційної економіки / Т.В. Давидюк // Матеріали міжнародної науково-практичної конференції [“Сучасні кризові явища в економіці та проблеми облікового, контрольного і аналітичного забезпечення управління підприємством”] (м. Луцьк, 29-30 червня 2010 р.) [відп. ред. З.В. Герасимчук], М-во освіти і науки України, М-во аграрн. політ. України, Аудит. палата України, Спілка аудит. України, ННЦ “Інстит. аграрн. екон.” УААН, Федерац. аудитор., бухгалт. і фінанс. АПК України, Луцьк. нац. технічн. ун-т. – Луцьк: РВВ Луцького національного технічного університету, 2010. – 260 с. – С. 99 (0,06 друк. арк.).

48. Давидюк Т.В. Людський капітал як ефективна передумова капіталізації компанії / Т.В. Давидюк // Матеріали та тези виступів ІХ-ї Міжнародної наукової конференції [“Нові концепції розвитку бухгалтерського обліку, аналізу і контролю в умовах економічних змін”] (м. Житомир, 14-15 жовтня 2010 р.), М-во освіти і науки України, Житом. держ. технол. ун-т. – Житомир, 2010. – 372 с. –

С. 243-245 (0,17 друк. арк.).

49. Давидюк Т.В. Людський капітал в національних і міжнародних стандартах оцінки, бухгалтерського обліку та звітності / Т.В. Давидюк // Збірник тез і матеріалів науково-практичної конференції, присвячених Дню бухгалтера [“Проблеми бухгалтерського обліку в Україні”] (м. Житомир, 16 липня 2010 р.), М-во освіти і науки України, Житом. держ. технол. ун-т. – Житомир, 2010. – 132 с. – С. 30-33 (0,23 друк. арк.).

50. Давидюк Т.В. Современные взгляды на порядок отображения человеческого капитала в системе бухгалтерского учета: дифференциация подходов / Т.В. Давидюк // Сборник научни стати Юбилейна Международна научнопрактическа конференция [“Хоризонт 2020 пред икономическото знание и бизнеса”] (Республіка Польща, м. Свіштов, 7-8 жовтня 2010 р.), Том II. – Стопанска академия “Д.А. Ценов” – Свищов. Факултет “Мениджмнт и маркетинг”. Катедра “Стратегическо планирование”, 2010. – 498 с. – С. 336-345 (0,58 друк. арк.).

51. Давидюк Т.В. Методика оцінки людського капіталу з позиції витратного, ринкового та прибуткового підходів / Т.В. Давидюк // Збірник тез Дев'ятої Всеукраїнської наукової конференції, присвяченій видатним вченим в галузі бухгалтерського обліку д.е.н., проф. І.В. Малишеву, д.е.н., проф. П.П. Німчинову [“Зимові читання, присвячені ідеям П.П. Німчинова та І.В. Малишева”] (м. Житомир, 23-24 лютого 2011 р.), М-во освіти і науки України, Житом. держ. технол. ун-т. – Житомир, 2011. – 156 с. – С. 34-36 (0,17 друк. арк.).

52. Давидюк Т.В. “Постіндустріалізація” обліку – передумова відображення людського капіталу в складі об'єктів бухгалтерського спостереження / Т.В. Давидюк // Тези на VI Міжнародну науково-практичну конференцію [“Стан та проблеми розвитку обліку, аналізу і контролю в умовах сучасних концепцій управління”] (м. Львів, 28-29 квітня 2011р.), М-во освіти і науки України, Львівська комерційна академія. – Львів, 2011. – 584 с. – С. 149-150 (0,17 друк. арк.).

53. Давидюк Т.В. Человеческий капитал – объект бухгалтерского учета: дискуссионные проблемы / Н.М. Малюга, Т.В. Давидюк // // Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції [“Перспективи розвитку обліку, контролю та аналізу у контексті євроінтеграції”] (м. Одеса, 19-20 травня 2011 р.), М-во освіти і науки України, Одеський держ. екон. ун-т, Федерація професійних бухгалтерів і аудиторів України. – Одеса, 2011. – 305 с. – С. 86-89 (загальний обсяг 0,16 друк. арк., обсяг авторської частини – 0,07 друк. арк.: систематизовано підходи авторів до відображення людського капіталу в обліковій системі).

АНОТАЦІЯ

Давидюк Т.В. Бухгалтерський облік в системі управління людським капіталом: теорія та методологія. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук за спеціальністю 08.00.09 – бухгалтерський облік, аналіз та аудит (за видами економічної діяльності). – Житомирський державний технологічний університет. Житомир, 2011 р.

Дисертаційна робота спрямована на вирішення наукової проблеми відповідності існуючих теоретико-методологічних основ бухгалтерського обліку парадигмі управління людським капіталом на основі розробки теоретико-методологічних та практичних рекомендацій з удосконалення бухгалтерського обліку витрат в розрізі складових людського капіталу підприємства.

В дисертації науково обґрунтовано підхід до визнання бухгалтерського обліку інформаційною основою управління, що забезпечує формування та оприлюднення інформації про людський капітал. Розроблено методологію оцінки вартості людського капіталу на мікроекономічному рівні, теоретико-організаційного забезпечення гармонізації стандартів оцінки, бухгалтерського обліку та фінансової звітності в частині відображення витрат на людський капітал в обліковій системі. Запропоновано методологію бухгалтерського обліку операцій з формування, використання та відтворення людського капіталу. Розвинуто та теоретично обґрунтовано класифікацію витрат в розрізі складових людського капіталу.

Ключові слова: бухгалтерський облік, парадигма управління людським капіталом, система управління людським капіталом, соціальна звітність, оцінка.

АННОТАЦИЯ

Давидюк Т.В. Бухгалтерский учет в системе управления человеческим капиталом: теория и методология. – Рукопись.

Диссертация на соискание ученой степени доктора экономических наук по специальности 08.00.09 – бухгалтерский учет, анализ и аудит (по видам экономической деятельности). – Житомирский государственный технологический университет. Житомир, 2011 г.

Диссертационная работа направлена на решение научной проблемы соответствия существующих теоретико-методологических основ бухгалтерского учета парадигме управления человеческим капиталом на основе разработки теоретико-методологических и практических рекомендаций по усовершенствованию бухгалтерского учета в разрезе составляющих человеческого капитала предприятия.

В диссертации научно обоснованы возможности признания бухгалтерского учета информационной основой управления, которая обеспечивает формирование и предание огласке информации о человеческом капитале как основах формирования его рыночной стоимости, доказано, что распространение парадигмы управления человеческим капиталом обуславливает усовершенствование инструментов бухгалтерского учета.

Для получения достоверной информации о стоимости человеческого капитала с целью повышения эффективности управления им разработана методология оценки стоимости человеческого капитала на микроэкономическом уровне, который основывается на учете качественных и количественных показателей и включает элементы: организационные составляющие, методику оценки; систему информационного обеспечения и компьютеризации процедур

оценки человеческого капитала.

Разработаны методологические положения бухгалтерского учета операций, связанных с формированием, использованием и воссозданием человеческого капитала, с целью оптимизации управления им в части элементов метода бухгалтерского учета (оценки, отображения на бухгалтерских счетах и в отчетности), которая повышает эффективность функционирования системы управления человеческим капиталом.

Исходя из положений теории человеческого капитала предложена классификация расходов в разрезе составляющих человеческого капитала, в основу которой положены фазы его жизненного цикла (расходы на формирование, использование и воссоздание), что обеспечивает систематизацию релевантной информации в необходимых аналитических разрезах и содействует развитию методологии бухгалтерского учета в части отображения на бухгалтерских счетах. Исходя из предложений о классификации расходов в разрезе составляющих человеческого капитала усовершенствована система информационного обеспечения управления им на основе систематизации учетной информации о формировании, использовании и воссоздании человеческого капитала, что повышает информационную вместимость управленческих данных и позволяет принимать управленческие решения относительно формирования и производительного использования человеческого капитала.

Усовершенствованы организационно-методические положения оценки человеческого капитала, сущность которых заключается в дополнении расходного подхода качественными показателями, в частности коэффициента профессиональной перспективности работников, что, благодаря расчету гудвила человеческого капитала, обеспечивает приближение бухгалтерской оценки стоимости предприятий к рыночной.

Теоретически обоснована нормативно-методическая регламентация бухгалтерского учета человеческого капитала в части разработки теоретико-организационного обеспечения гармонизации стандартов оценки, бухгалтерского учета и финансовой отчетности, в части отображения расходов на человеческий капитал в учетной системе.

С целью удовлетворения потребности пользователей информацией о человеческом капитале предприятия обоснованы теоретико-организационные положения порядка формирования интегрированной отчетности на основе конвергенции бухгалтерской отчетности и отчетности в сфере устойчивого развития.

Терминологически уточнена экономическая сущность категории «человеческий капитал», под которым предложено понимать сформированный или развитый в результате инвестиций в образование, профессиональную подготовку и накопленный человеком определенный запас здоровья, производственных и общечеловеческих знаний, навыков, способностей, умений, которые позволяют ему успешно выполнять свою профессиональную деятельность и которые целесообразно использовать для получения определенного результата,

способствует росту производительности труда и эффективности производства, благодаря этому влияет на рост доходов его владельца, прибыли предприятия и национального богатства страны. Предложенная трактовка термина “человеческий капитал” определяет методологические основы его отображения в учетной системе.

Обобщены подходы экономических школ к пониманию сущности человеческого капитала, установлена его взаимосвязь с развитием экономической мысли, определена двойная экономическая природа (как фактор производства и как инвестиционный ресурс) и закономерности развития понятийного аппарата в сфере бухгалтерского учета.

Для повышения теоретико-практического содержания понятийного аппарата и систематизации бухгалтерской терминологии установлена взаимосвязь понятий “человеческий капитал”, “невещественные активы”, “интеллектуальный капитал”, предопределенных стоимостной концепцией на основе анализа терминологии, связанной с содержанием и сущностью исследуемых категорий.

Ключевые слова: бухгалтерский учет, парадигма управления человеческим капиталом, система управления человеческим капиталом, социальная отчетность, оценка.

ABSTRACT

Davyduk T.V. Accounting in the system of managing human capital: theory and methodology. - Manuscript.

Thesis for obtaining the scientific degree of doctor of economic sciences on the specialty 08.00.09 – Accounting, analysis and auditing (by the branches of economic activities). – Zhytomyr State Technological University. Zhytomyr, 2011.

Thesis is aimed at solution of the scientific problem of existing theoretical and methodological bases of accounting to human capital management paradigm on the bases of development of theoretical and methodological, and practical recommendations on improving accounting in terms of components of human capital of a company.

In the thesis approach to the recognition of accounting as management infobase that provides formation and disclosure of information about human capital has been grounded. The methodology for assessing the value of human capital at the microeconomic level, for theoretical and organizational support for the harmonization of valuation standards, for accounting and financial reporting in the part of reflection of expenses on human capital in the accounting system has been developed. The methodology of accounting for transactions on formation, use and reproduction of human capital has been suggested. A classification of expenses in section of components of human capital has been developed and theoretically grounded.

Keywords: accounting, human capital management paradigm, human capital management, social reporting, valuation.