

ФОРМУВАННЯ, ВИКОРИСТАННЯ ТА ВІДТВОРЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В БУХГАЛТЕРСЬКОМУ ОБЛІКУ: СПІВВІДНОШЕННЯ ПОНЯТЬ “ВИТРАТИ” ТА “ІНВЕСТИЦІЇ”

Досліджено змістовне навантаження понять “витрати” та “інвестиції” у їх взаємозв’язку з формуванням, використанням та відтворенням людського капіталу та їх вплив на систему бухгалтерського обліку

Постановка проблеми. Джерелом економічного зростання, не менш важливим за капіталовкладення в матеріально-речові фактори виробництва та землю є інвестиції в людський капітал, який виступає головним потенціалом бізнесу в сучасній ринковій економіці.

За словами К. Хенніга, у “новій економіці” відбувається різка зміна співвідношення між фізичним і людським капіталом. “Вирішальним фактором став людський капітал, його здатність перетворювати інформацію на знання. Фізичний капітал не зник, але втратив свою домінуючу позицію” [11, с. 24]. Крітський М.М. відмічає: “Інформаційний тип ринкової економіки заснований на відтворенні людського капіталу і головним джерелом його розвитку є інвестиції в цей капітал” [17, с. 6].

Широке запровадження поняття “людський капітал” означає не лише усвідомлення вирішальної ролі людини в економічній системі суспільства, а й визнання необхідності інвестування в людину, оскільки капітал формується і збільшується шляхом інвестування і приносить тривалий економічний ефект. Отже, важливою передумовою формування людського капіталу є інвестування, що здійснюється у процесі активної діяльності людини, в якій майбутній власник цього капіталу практично завжди виступає одночасно об’єктом, суб’єктом і результатом впливу.

Інвестиції в людський капітал визнані світовою спільнотою як найбільш вигідні для зростання конкурентоспроможності національної економіки і, як наслідок, для зміцнення держави, тому що дають значний за обсягом, тривалий за часом та інтегральний за характером економічний і соціальний ефект.

Оскільки частка інвестиційних витрат на персонал в загальному обсязі витрат має стійку тенденцію до зростання у всіх галузях економіки, особливо у високотехнологічних галузях промисловості і банківському секторі, вирішальне значення набуває управління витратами на персонал на підставі отриманих в бухгалтерському обліку даних.

Окремі складові людського капіталу (витрати, пов’язані з набором, підготовкою і перепідготовкою кадрів) знаходять своє відображення в бухгалтерському обліку та розглядаються як поточні витрати підприємства, що обумовлено законодавчою базою, яка впливає на систему їх управління. Проте переважна частина коштів витрачених на персонал може розглядатись як інвестиції, тому вивчення теоретичного аспекту інвестування коштів в людський капітал, проблем, пов’язаних з обліком такими інвестиціями, набуває особливої актуальності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Трактують витрати на освіту, охорону здоров’я та інші аналогічні заходи як витрати інвестиційного типу відкрило перед бухгалтерським обліком нові перспективи.

У економічній літературі теорії людського капіталу і інвестицій в людський капітал піддавалися серйозній критиці. Серед відомих слід назвати дослідження Д.П. Богині, О. Бородіної, Н.І. Верхоглядової, В.В. Кавецького, А.А. Колосюк, Н.П. Марущак та ін.

Основна увага в працях російських вчених (Л.Г. Албегова, Г.В. Грацинська, А.І. Добринін, С.А. Дятлов, А.П. Єгоршин, Р.Г. Єльцов, І.В. Ільїнський, Р.І. Капелюшніков, М.В. Конотопов, О.П. Корольов, С.А. Куганський, Т.Г. Леонова, А.Ф. Лисков, В.І. Марцинкевич, Т.Г. Мясоєдова) приділена методологічним аспектам теорії людського капіталу, розробці його структури, підкреслюється значенні інвестицій в нього.

Проте дослідниками по-різному трактують як поняття “витрати на персонал”, так і поняття “інвестиції в людський капітал”. Відсутнє і чітке обґрунтування необхідності вивчення взаємодії інвестицій у людський капітал та прибутком підприємства.

Метою дослідження є виявити взаємозв'язок понять “витрати” та “інвестиції”, узагальнити, систематизувати і критично переосмислити погляди економістів на види інвестицій у людський капітал та їх вплив на систему бухгалтерського обліку.

Виклад основного матеріалу дослідження. Невід'ємною частиною господарської діяльності підприємства є витрати. Вони необхідні для досягнення мети, поставленої власниками підприємства – виробництво продукції і отримання прибутку або досягнення іншої мети.

До середини ХХ ст. в працях економістів простежується вузький підхід до визначення витрат на персонал, який полягає в спробі звести їх до витрат на оплату праці. Не дивлячись на те, що до початку ХХ ст. витрати на персонал вже безумовно не вичерпувалися оплатою праці, економісти прагнули абстрагуватися від інших видів витрат на працівників. Навіть у випадку, якщо до витрат на персонал, крім витрат на оплату праці, відносились й інші види витрат, вони носили другорядний характер.

Бурхливий розвиток світової економіки в післявоєнний період зумовив перегляд поглядів на фактори виробництва. В кінці 50 – початку 60-х рр. ХХ ст. активно розвивається теорія людського капіталу, що змінює і погляди економістів на поняття “витрати на персонал”.

Як відмічає Л. Туроу [25], оскільки тепер всі купують одне і те ж обладнання у одних і тих же глобальних постачальників, технології, які можуть дати фірмі конкурентну перевагу, полягають не в унікальному обладнанні, недоступному для конкурентів, а в знаннях працівників фірми, які вміють використовувати це обладнання особливим або більш інтенсивним чином. “Що ж стане капіталом, якщо він не зможе володіти стратегічними джерелами власної конкурентної переваги?” – запитує Л. Туроу. І сам відповідає: “З'являється новий вид капіталізму, в якому людський капітал є домінуючим фактором виробництва” [25, с. 330].

Матур В. в статті “Стратегія регіонального економічного розвитку, заснована на людському капіталі” [31] стверджує, що успішна довгострокова стратегія економічного розвитку повинна ґрунтуватися на накопиченні людського капіталу. Саме людський капітал стимулює зростання і розвиток – як прямо (сприяє зростанню обсягу знань, випуску продукції, розвитку фірми, яка інтенсивно застосовує на практиці інновації), так і побічно (при більш ефективному використанні капіталу працівників залишаються надлишки на інвестування в людський капітал, що призводить до зростання і розвитку, а отже перешкоджає виникненню криз на підприємстві).

В економічній літературі представлено декілька різних підходів до поняття витрати на персонал, робочу силу, підготовку і перепідготовку кадрів (див. табл. 1).

Отже, дослідники не прийшли до єдності у визначеннях поняття та складу витрат на персонал. Так, Ю.Н. Павлючук та А.А. Козлов [22] обґрунтовано говорять про утворення фонду, оскільки поняття “фонд коштів” передбачає певну концентрацію цих коштів, спільність складу і джерел їх формування. Проте, призначення витрат на персонал не може бути обмежене відтворенням робочої сили. Дане визначення, на наш погляд, орієнтовано на розгляд витрат на персонал з погляду національної економіки, тобто носить макроекономічний характер. Автори при формуванні визначення звертаються до категорії суспільного відтворення. Саме тому має місце подібний розгляд питання про джерела покриття витрат на персонал.

Таблиця 1. Підходи дослідників до термінів “витрати на персонал”, “витрати на робочу силу”, “витрати на підготовку і перепідготовку кадрів”

№ з/п	Джерело	Визначення понять
1.	Кібанов А.Я. [15]	Витрати на персонал – інтегральний показник, який включає витрати, пов’язані із залученням, винагородою, стимулюванням, використанням, розвитком, соціальним забезпеченням, організацією праці і поліпшенням умов праці, звільненням персоналу (с. 74)
2	Павлючук Ю.Н., Козлов А.А. [22]	Витрати на персонал є тією частиною створеної в процесі суспільного відтворення вартості, яка утворює фонд життєвих засобів, потрібних для відтворення робочої сили в конкретних соціально-економічних і історичних умовах. Причому витрати на персонал розглядаються як зведене поняття, що включає витрати бюджетів різних рівнів, витрати працедавців, а також кошти громадян на формування і розвиток здібностей до праці (с. 20)
3.	Шишханов М.О. [28]	Витрати на робітників – частина витрат компанії, пов’язана із залученням і використанням робочої сили. Іноді під цими витратами розуміють лише витрати на оплату праці, проте частіше туди включають ще і витрати на медичне страхування, навчання і найм працівників (с. 243)
4.	Большой бухгалтерский словарь [4]	Витрати підприємства (працедавця) на робочу силу – сума винагород за виконану роботу і додаткових витрат, понесених підприємствами і організаціями (працедавцями), на користь працівника. Вони включають витрати на оплату за відпрацьований і невідпрацьований час, заохочувальні виплати і подарунки, витрати як обов’язкові, встановлені законодавством, так і добровільні, пов’язані з наданням працівникам житла, оплати харчування, транспорту, оздоровчі і культурно-освітні заходи, вартість фірмового і спеціального одягу і взуття, витрати на відрядження, страхові внески в соціальні фонди, а також податки, пов’язані з використанням найманої робочої сили (с. 129)
5.	Большой бухгалтерский словарь [4]	Витрати на підготовку і перепідготовку кадрів – витрати підприємства на навчання персоналу (с. 379)
6.	Борисов А.Б. [5]	Витрати на підготовку і перепідготовку кадрів – витрати, пов’язані з оплатою підприємствами у відповідності з договором надання навчальними закладами в процесі підготовки спеціалістів послуг з перепідготовки і підвищення кваліфікації кадрів, передбачених затвердженими навчальними планами і програмами (с. 603)
7.	Райзберг Б.А., Лозовський Л.Ш., Стародубцева Э.Б. [24]	Витрати на підготовку і перепідготовку кадрів – витрати, пов’язані з оплатою підприємствами у відповідності з договором надання навчальними закладами в процесі підготовки спеціалістів послуг з перепідготовки і підвищення кваліфікації кадрів, передбачених затвердженими навчальними планами і програмами; за перепідготовку і підвищення кваліфікації кадрів (с. 274)

Визначення, наведене А.Я. Кібановим [15] фактично представляє витрати на персонал як перелік витрат на певні напрями роботи з персоналом.

Переважає більшість авторів витрати на персонал зводять лише до витрат на оплату праці, соціальні заходи, підготовку і перепідготовку, тобто до витрат, пов'язаних з використанням людського капіталу працівників підприємства. І лише М.О. Шишханов [28] розширює це поняття витратами на відтворення.

На наш погляд, необхідно уникати ототожнення поняття витрат на персонал з конкретними напрямками роботи з персоналом – це дозволить зробити визначення менш залежним від появи нових і видозміни існуючих напрямів роботи з персоналом. Крім того, ми вважаємо, що послідовний перелік напрямів (від залучення до звільнення) припускає певний життєвий цикл даної категорії, тобто його взаємозв'язок з конкретним співробітником.

У міжнародній практиці існує загальне визначення поняття вартості робочої сили. Згідно з резолюцією, прийнятою в червні 1985 року 15-ою Міжнародною конференцією зі статистики праці, вартість робочої сили – це розмір фактичних видатків наймача на утримання робочої сили. Поняття фактичної вартості робочої сили значно ширше за поняття заробітна плата і включає: оплату праці за виконану роботу; витрати на оплату невідпрацьованого часу, що підлягає оплаті згідно з чинним законодавством; винагороди та допомоги; витрати на харчування та інші пільги, що надаються в натуральній формі; витрати на утримання житла та соціальне страхування персоналу, що оплачує наймач; витрати наймача на професійну підготовку; утримання служб соціального забезпечення та інші витрати, наприклад, на службовий транспорт для працівників, спецодяг, а також податки та відрахування, що розглядаються як витрати на робочу силу.

Згідно з МСБО 19, “виплати працівникам” – це всі форми компенсацій, які працедавець надає працівникам в обмін на їх послуги підприємству [20]. Тобто стандарт розглядає трудову діяльність працівників як послуги, за які вони отримують відповідну компенсацію.

При більш детальному розгляді поняття “витрати на персонал” виявляється його зв'язок з іншими економічними, у тому числі і фінансовими категоріями, найважливішою з яких є інвестиції. Цей зв'язок простежується не тільки в наявності загальних рис у визначенні понять інвестицій і витрат на персонал, але і в застосуванні найважливіших ознак інвестицій до витрат на персонал.

В ролі інвестора виступає компанія, що здійснює витрати на персонал. Крім того, здійснення витрат не завжди може бути пов'язано з отриманням безпосередньої економічної вигоди. Результат може виявлятися і в інших сферах, проте впливає на економічні показники діяльності підприємства.

Окрім автори, визначаючи термін “інвестиції”, вважають, що останні існують тільки в грошовій формі. Але інвестування капіталу може здійснюватися також в будь-якій іншій майновій формі або у формі немайнових активів (досвіду роботи, пакетів програм, інших форм інтелектуальної власності); сукупності технічних, технологічних, комерційних і інших знань, виробничого досвіду; права використання землі, води, засобів, споруд, а також інших майнових прав.

За інформацією Держкомстату України інвестор може направляти інвестиції у фінансові або нефінансові активи, залежно від поставленої мети в управлінні. Інвестиції в нефінансові активи передбачають: вкладення коштів в основний капітал; витрати на капітальний ремонт основних засобів; інвестиції в нематеріальні активи; інвестиції на приріст матеріальних оборотних коштів; інвестиції в інші нефінансові активи. Ця категорія інвестицій є капітальними вкладеннями господарюючого суб'єкта з метою розширення виробничої бази і

збільшення прибутковості господарської діяльності підприємства. Зокрема до інвестицій в нематеріальні цінності відносять вкладення коштів в наукові дослідження, підготовку кадрів, рекламу, придбання ліцензій на використання нових технологій тощо [23].

Так Шарп У., Александер Г. і Бейлі Дж. розкривають інвестиції так – в найширшому значенні слово “інвестувати” означає: “розлучатися з грошима сьогодні, щоб отримати велику їх суму в майбутньому” [27, с. 18].

Машкін В. розширює рамки поняття інвестицій – це “довгострокове вкладення капіталу в будь-яке підприємство” [19, с. 5]. Далі дослідник ще більш конкретизує, розуміючи під інвестиціями вже “вкладення інвестора в об’єкт інвестицій, що робить його учасником цього об’єкту, при цьому наочна наповненість вкладення визначає характер зв’язку інвестора з об’єктом інвестицій і можливі способи дії на цей об’єкт” [19, с. 8].

Бланк І.А., відмічає, що “інвестиції є вкладеннями капіталу у всіх його формах з метою забезпечення його зростання в майбутньому періоді, отримання поточного доходу або вирішення певних соціальних завдань” [2, с. 21].

Схоже з І.А. Бланком наводить визначення В.В. Бочаров: “інвестиції виражають вкладення капіталу з метою його подальшого збільшення” [7, с. 13].

“Інвестиції, – відмічає М.О. Шишханов, – розміщення капіталу в самостійні підприємства на строк не менше одного року або з метою отримання додаткового прибутку. Термін “інвестиції” зазвичай використовують для позначення потоку витрат на збільшення або підтримку реального основного капіталу” [28, с. 263].

Отже, під інвестиціями звичайно розуміють сукупність фізичних, нематеріальних і фінансових активів, що вкладаються на термін більше одного року в об’єкти підприємницької і іншої діяльності, а також пов’язані з цим процесом трудові ресурси, з метою отримання економічної вигоди, соціального і екологічного ефекту.

Існує дискусія про те, наскільки допустимо інвестиції в людський капітал порівнювати із звичайними інвестиціями. Одна частина дослідників розуміє під ними витрати коштів, направлених на підвищення його результативності, інша – будь-які дії або заходи, направлені на поліпшення характеристик людського капіталу. Проаналізуємо підходи авторів до визначення понять “інвестиції у людину”, “інвестиції у людський капітал” тощо (табл. 2).

Таблиця 2. Підходи дослідників до термінів “інвестиції у людину”, “інвестиції у людський капітал”, “інтелектуальні інвестиції”

№ з/п	Джерело	Визначення понять
1	2	3
1	Борисов А.Б. [5]	Інтелектуальні інвестиції – вкладення капіталу в наукові розробки, підготовку спеціалістів, передачу ноу-хау та ін. (с. 275)
2	Економічна енциклопедія [8]	Інвестиції інтелектуальні – вкладення коштів у розвиток наукових досліджень та розробок, на підготовку фахівців, на різноманітних курсах, ліцензій, “ноу-хау” та ін. (с. 634)
3	Єрмошенко Н.Н. [9]	Інтелектуальні інвестиції – вкладення в придбання патентів, ноу-хау, підготовку і перепідготовку кадрів, в науково-дослідні і досвідно-конструкторські розробки (с. 62)
4	Загородній А.Г., Вознюк Г.Л., Смовженко Т.С. [10]	Інвестиції інтелектуальні – вкладення коштів у підготовку фахівців, наукові розробки, патенти, ліцензії, ноу-хау, запозичення досвіду (с. 193)

Продовження табл. 2

1	2	3
5	Мочерний С.В., Ларіна Я.С., Устинко О.А., Юрі С.І. [21]	Інвестиції інтелектуальні – вкладення коштів у розвиток наукових досліджень та розробок, на підготовку фахівців на різноманітних курсах, ліцензій, “ноу-хау” та ін. (с. 272)
6	Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. [24]	Інвестиції інтелектуальні – вкладення коштів у створення інтелектуального, духовного продукту (с. 123)
7	Финансовый словарь [26]	Інвестиції інтелектуальні – вкладення коштів у створення інтелектуального, духовного продукту (с. 123)
8	Бородіна О. [6]	Витрати, що сприяють підвищенню продуктивності праці, можна розглядати як інвестиції в такому розумінні: поточні витрати здійснюються з тим розрахунком, що вони будуть багаторазово компенсовані значно вищим потоком прибутків у майбутньому (с. 50) Виробництво людського капіталу – це процес створення продуктивних здібностей людини за допомогою інвестицій у специфічні процеси діяльності індивідуума: освіту, фахову підготовку та перепідготовку, підвищення кваліфікації у виробничій діяльності, зміцнення духовного та фізичного здоров'я тощо. Сформовані й застосовані у виробництві продуктивні здібності (сили) людини являють собою активи людського капіталу (с. 51)
9	Колосюк А.А. [16]	Виробництво людського капіталу – це процес створення продуктивних здібностей людини за допомогою інвестицій в: освіту, спеціальну підготовку і перепідготовку, підвищення кваліфікації у виробничій діяльності, зміцнення духовного і фізичного здоров'я і ін.
10	Большой бухгалтерский словарь [4]	Інвестиції в людину – витрати на освіту, підготовку кадрів (с. 147)
11	Кавецький В.В. [13]	Інвестиціями у людський капітал можна назвати всі види вкладень в людину, пов'язані з суттєвими витратами, що сприяють зростанню національного доходу (або доходу підприємства) (с. 63)
12	Макконнелл К.Р., Брю С.Л. [18]	Інвестиції в людський капітал – це будь-які дії, які підвищують кваліфікацію і здібності і, тим самим продуктивність праці працівників. Витрати, які сприяють підвищенню продуктивності, можна розглядати як інвестиції, так як поточні витрати здійснюються з розрахунком, що ці витрати будуть багаторазово компенсовані зростаючим потоком доходів в майбутньому

Отже, в переважній більшості досліджених довідникових джерел наводять поняття “інвестиції інтелектуальні”, які з точки зору людського капіталу включають лише витрати на підготовку і перепідготовку кадрів, створення інтелектуального продукту. Автори О. Бородіна [6] та А.А. Колосюк [16] наводять поняття “виробництво людського капіталу”, під яким розуміють не лише інвестування коштів у фахову підготовку та перепідготовку кадрів, але й в освіту, здоров'я тощо, тобто значно розширюють наведене вище поняття. Дослідники С.Л. Брю [18], В.В. Кавецький [13] та К.Р. Макконнелл [18] використовують термін “інвестиції в людський капітал”, який не обмежують конкретними напрямками витрат, а лише відмічають кінцеве завдання таких

витрат інвестиційного характеру – сприяють зростанню національного доходу, доходу підприємства, підвищують продуктивність праці. Аналогічно до підходу К. Макконнелла і С.Л. Брю до визначення поняття “інвестиції в людський капітал” дотримувались Г. Беккер, І. Бен-Порет, Д. Мінцер, Т. Шульц.

Таким чином, існує зв'язок поняття “інвестицій” не лише з поняттям “витрат на персонал”, але і з поняттям “людського капіталу”, які згідно теорії людського капіталу можуть бути об'єктом інвестицій.

Витрати на людський капітал відносяться до інвестицій, оскільки одні сприяють зниженню витрат виробництва і збільшують продуктивність праці, інші створюють нові або поліпшені споживчі товари.

Об'єктом інвестиційного процесу є основні засоби, оборотні кошти, інтелектуальні цінності; наслідками інвестування можуть бути прибуток (капіталізація прибутку, дивіденди, відсотки), або інші вигоди (соціальні, екологічні та інші).

Об'єктом процесу інвестування коштів в розвиток і накопичення людського капіталу є індивід, що працює на підприємстві, або потрібний підприємству, його професійні знання і якості, що визначають компетенцію кожного працівника, і зрештою конкурентоспроможність підприємства на ринку.

Принциповою може вважатися також проблема складу джерел збільшення людського капіталу. Із цього приводу існує думка, що збільшення людського капіталу може бути досягнуте тільки інвестиціями, які є необхідною умовою для формування та відтворення людського капіталу.

Як відзначають теоретики людського капіталу, витрати, що збільшують продуктивні якості і характеристики індивіда, можна розглядати як інвестиції, оскільки поточні витрати здійснюються з розрахунком, що ці витрати будуть багато разів компенсовані збільшеним потоком доходів в майбутньому.

Витрати на формування та відтворення людського капіталу, тобто витрати інвестиційного характеру відносяться до удосконалення продуктивних здібностей і якостей людини та носять переважно довгостроковий, стратегічний характер.

Основними ознаками інвестицій є:

1. Інвестиції, як правило, вимагають значних фінансових витрат.
2. Здійснення вкладення інвестором, що переслідує певну мету, причому ця мета не завжди може бути пов'язана з отриманням безпосередньої економічної вигоди.
3. Вигода, віддача від інвестицій може бути одержана лише у майбутньому на стадії експлуатації об'єктів інвестування.
4. При очікуванні результатів від інвестицій виникають певні елементи ризику і невизначеності.
5. Зв'язок процесу інвестування з перетворенням частини капіталу в альтернативні види активів.

Проаналізуємо інвестиції у формування і відтворення людського капіталу за визначеними ознаками інвестицій.

Аналогічно інвестиціям витрати на персонал також можуть носити характер вірогідності, які з ряду причин не приносять бажаних результатів. Така ситуація стає можливою як у разі, коли ми маємо справу з неправильною побудовою системи управління персоналом, відсутністю чіткої технології взаємодії з іншими системами управління, так і у разі звільнення конкретного співробітника, який виступав об'єктом витрат.

Інвестування в людський капітал відрізняється високим ступенем ризику. Пов'язано це з наступними причинами: неліквідність людського капіталу, наслідки переходу працівника до іншого працедавця (втрати інвестованих коштів). Залежно від структури, людський капітал може бути віднесений до одного з трьох

типів: захищеному, збалансованому або ризикованому. Проте головним ризиком є те, що працедавець залучає у виробництві не весь людський капітал, а лише ту частину, яку працівник виділив для комплектування своєї робочої сили. Але працедавець вимушений інвестувати у весь людський капітал своїх працівників, а не в ту частину, яка комплектує робочу силу. Він не може повністю регулювати ні те, як будуть засвоєні його інвестиції, ні те, чи відобразяться результати цього засвоєння на комплектуванні робочої сили.

Інвестиції в здоров'я співробітників дають не тільки економічний, але і соціальний ефект, пов'язаний із зниженням смертності, непрацездатності і захворюваності. Поліпшення здоров'я співробітників не тільки збільшує продуктивність їх праці, але і покращує психологічний стан, підвищує якість життя, що корисно для підприємства, оскільки емоційний стан людей також позитивно впливає на продуктивність і рівень доходів.

Особливостями, що відрізняють інвестиції в людський капітал від інших видів інвестицій є:

1. Віддача від інвестицій у людський капітал залежить безпосередньо від терміну його використання, тобто визначається часом, що залишився до закінчення працездатного періоду життя людини. Чим раніше зроблено інвестиції в людину, тим довше, за інших рівних умов, вони даватимуть віддачу. Але слід враховувати, що якісніші та триваліші інвестиції приносять, як правило, більший і триваліший ефект.

2. Інвестиції в людський капітал, за оцінками багатьох економістів, є найвигоднішими як для окремої людини, так і для суспільства в цілому.

3. Характер, масштаби і види інвестицій у людину зумовлені історичними, національними, культурними особливостями та традиціями суспільства, менталітетом народу.

4. Є особливості також у фізичному та моральному зносі людського капіталу. Воно визначається, по-перше, природним старінням (фізичним зносом) людського організму та притаманних йому психофізіологічних функцій, а по-друге, економічним старінням (моральним зносом) внаслідок застарівання знань чи відносного зменшення цінності здобутої колись освіти. Особливістю людського капіталу є також те, що у процесі використання він не лише зношується, але й збагачується за рахунок отримання людиною професійного досвіду навіть без спеціальних інвестицій. Тому знос людського капіталу відбувається (у разі правильного його використання) значно повільніше порівняно з фізичним капіталом. Якщо ж у процесі використання людського капіталу постійно робляться додаткові інвестиції у безперервну освіту, здоров'я тощо, то його якісні й кількісні характеристики (обсяг, цінність, якість) можуть поліпшуватися протягом майже всього життя людини.

5. Інвестиційний період фізичного капіталу (у середньому 1,5-2 роки) значно коротший порівняно з людським капіталом. Наприклад, інвестиційний період такої форми вкладень у людину, як освіта, тобто тривалість навчання, може сягати 12-20 років.

6. Функціонування людського капіталу, віддача від його застосування зумовлені волею людини – власника цього капіталу, її індивідуальними інтересами та перевагами, зацікавленістю, відповідальністю, світоглядом і загальним рівнем культури, зокрема й економічної. Тому капіталовкладенням у людину притаманний вищий, ніж для звичайних капіталовкладень ступінь ризику та невизначеності, а зміни в обсязі людського капіталу залежно від витрат принципово неможливо оцінити з тією ж точністю, що й відносно фізичного капіталу.

7. Вкладення в людський капітал дають значний за обсягом, тривалий за часом та інтегральний за характером економічний і соціальний ефекти.

8. Не будь-які інвестиції в людину можна визнати економічно необхідними і суспільно доцільними. Наприклад, витрати, пов'язані з навчанням кримінальної діяльності, з вихованням антисоціальних рис характеру, не можна визнати інвестиціями в людський капітал, оскільки вони завдають шкоду суспільству і не сприяють розвитку людини.

Отже, інвестиції в людський капітал є фактором формування та відтворення потенціалу стійкого і динамічного економічного зростання і засобом досягнення поставленої мети в підвищенні якісного рівня самого людського капіталу.

Людський капітал є важливою формою інвестицій у розвинутих ринкових економіках. За оцінкою Світового банку людський капітал перевищує 80 % усіх продуктивних багатств у Японії і 60 % у США. В Австралії і Канаді, що володіють величезними природними ресурсами і порівняно невеликим, але високоосвіченим населенням, частка людського капіталу складає близько 20 % продуктивних багатств цих країн.

На думку Г. Беккера [30] та Л. Туроу [32] до інвестицій, що розвивають творчі здібності індивідів відносять формальну і неформальну освіту, підготовку на виробництві, медичні послуги і дослідження в області охорони здоров'я, витрати на оптимізацію міграції, пошук інформації про стан економіки.

Види інвестицій в людський капітал Дж. Кендрік [14, с. 8] класифікував таким чином:

– речовий, втілений в людях (має матеріальну, речову форму) – витрати на формування людського капіталу, тобто витрати виховання дітей до 14 років, без урахування витрат на їх освіту;

– речовий, не втілений в людях – охоплює фактори виробництва, які включаються в поняття “багатство”: будівлі, споруди, земля і інші природні ресурси, машини, обладнання тривалого користування, товарно-матеріальні запаси;

– нематеріальні, втілені в людях – накопичені витрати на загальну освіту і спеціальну підготовку, частина накопичених витрат на охорону здоров'я і витрати на переміщення робочої сили;

– нематеріальні, не втілені в людях – витрати, необхідні для накопичення, що використовуються у виробництві знань і практичного досвіду, включаючи знання, втілені в нових або поліпшених споживчих товарах, засобах виробництва, продуктивних процесах і системах.

Розглянемо види інвестицій в людський капітал, які виділяють сучасні дослідники (табл. 3).

Таблиця 3. Види інвестицій в людський капітал

№ з/п	Автор	Види інвестицій	Сутність
1	2	3	4
1	Бородіна О. [6, с. 50]	Інвестиції в духовне та фізичне здоров'я	Складаються з витрат на профілактику захворювань, медичне обслуговування, відповідне харчування, поліпшення житлових умов тощо, створюють умови для підвищення якості та ефективності використання людського капіталу. Особливістю таких вкладень у людський капітал є те, що ці витрати опосередковано примножують знання і досвід людей, сприяють зростанню продуктивності капіталу, втіленого в людях

Продовження табл. 3

		Інвестиції в загальну та фахову освіту (включаючи постійне професійне навчання на виробництві)	Поліпшує якість, підвищує рівень і запас знань людини, тим самим збільшує обсяг і якість людського капіталу. Особливо варто виділити вкладення в підвищення кваліфікації на виробництві. Сьогодні це є одним з найважливіших компонентів вкладень у людський капітал в усіх країнах світу
		Інвестиції в практичний професійний і життєвий досвід	
		Інвестиції в мотивацію та гнучкість мислення	
2	Богиня Д.П., Грیشнова О.А. [3, с. 117]	Витрати, пов'язані з одержанням освіти	Прямі матеріальні витрати (витрати, що здійснюються майбутнім власником людського капіталу або іншим інвестором (державою, підприємством, сім'єю); плата за навчання; витрати на підручники, послуги бібліотеки, копіювання, канцтовари тощо
		Витрати, пов'язані зі зміною місця проживання	Вартість житла, транспортні витрати, збільшення витрат на харчування тощо
		Втрачені заробітки	
3	Ільїнський І.В. [14, с. 136]	Капітал освіти	формула людського капіталу приймає наступний вигляд: $ЧК = Кз + Кк + До$, де $ЧК$ – людський капітал; $До$ – капітал освіти; $Кз$ – капітал здоров'я; $Кк$ – капітал культури
	Капітал здоров'я		
	Капітал культури		
4	Кавецький В.В. [13, с. 63-64]	Витрати на освіту	Вартість загальної і спеціальної, формальної і неформальної освіти, витрати на навчання за місцем роботи
		Витрати на охорону здоров'я, фізичне і психічне здоров'я людини	Витрати на профілактику захворювань, медичне обслуговування, дієтичне харчування, покращення житлових умов
		Витрати на мобільність	Витрати на міграцію людини з місця з низькою продуктивністю праці в місця з відносно високою
5	Макконел К.Р., Брю С.Л. [18, с. 89]	Витрати на освіту	Включають загальну і спеціальну, формальну і неформальну освіту, підготовку на робочому місці
		Витрати на охорону здоров'я	Витрати на профілактику захворювань, медичне обслуговування, дієтичне харчування, поліпшення житлових умов
		Витрати на мобільність	Завдяки яким працівники мігрують з місць з відносно низькою продуктивністю в місця з відносно високою продуктивністю

Головною з напрямів діяльності по інвестуванню в людський капітал є освіта в різних її видах, оскільки вимагає значних витрат часу і коштів. При підвищенні рівня освіти ефективність праці працівника підвищується або за допомогою збільшення продуктивності праці, або працівник одержує знання, які роблять його здатним здійснювати таку трудову діяльність, результати якої представляють велику цінність.

У жовтні Британський тижневик “The Economist” опублікував рейтинг 110 найпрестижніших бізнес шкіл світу. Одним з критеріїв оцінки стала середня зарплата випускників одразу після здобуття ступеня MBA (табл. 4) [1, с. 48].

Таблиця 4. Найпрестижніші бізнес-школи світу

№	Бізнес-школа	Середня зарплата до вступу, тис. дол.	Середня зарплата випускників, тис. дол.	Співвідношення, %
1	Vlerick Leuven Gent Management School	90	13177	+ 53
2	International Institute for Management Development	71	128	+ 80
3	IESE Business School	50	125	+ 150
4	Harvard Business School	71	125	+ 76
5	Stanford Graduate School of Business	74	122,5	+ 66

Зазначені дані свідчать про зв'язок між освітою та зростанням рівня заробітної плати, яку отримують випускники престижних бізнес-шкіл. Тобто існує взаємозв'язок між інвестиціями в освіту та віддачею від таких інвестицій.

Значним є внесок Г. Беккера в обґрунтування необхідності розмежування підготовки, в результаті якої накопичується людський капітал, на загальну і спеціальну. Під загальною підготовкою Г. Беккер [30, с. 92] розуміє отримання навичок, які здатні приносити користь в багатьох фірмах, а не тільки там, де вони були отримані. У разі спеціальної підготовки працівник отримує такі навички і майстерність, які мають цінність лише в межах певної фірми/галузі.

Проте Г. Беккер робить висновок про певну умовність поділу підготовки на загальну і спеціальну. Підготовка може бути спеціальною щодо фірми або галузі (тобто знання корисні тільки в межах даної фірми, галузі), щодо групи галузей і т.д. Отже, отримання певного набору професійних, галузевих знань і навиків можна визначити як загальну підготовку для всіх працівників, зайнятих у фірмах/галузях, що використовують ці професійні знання і навички. При цьому ті ж знання і навички матимуть характер спеціальних, оскільки вони будуть корисні тільки в цих фірмах/галузях і не використовуватимуться в інших фірмах/галузях.

Отже, інвестиції в людський капітал збільшують майбутні доходи їх власників та можна класифікувати за такими групами витрат (табл. 5).

Таблиця 5. Класифікаційні групи інвестицій в людський капітал

№ з/п	Вид інвестицій	Структура витрат	Джерела інвестицій
1	2	3	4
Прямі витрати	Витрати на освіту:	Формують у індивідуума систему загальноосвітніх знань, прийомів творчої діяльності, забезпечують задоволення багатоманітних інтелектуальних потреб людини, всебічний розвиток її особи	
	– формальна (середня, спеціальна, вища)	Отримання середньої, спеціальної і вищої освіти, а також отримання іншої освіти, професійна підготовка на виробництві, різні курси, навчання в магістраті, аспірантурі, докторантурі і ін.	Держава, підприємство, індивід
	– неформальна (самонавчання)	Самоосвіта індивіда, до якої відноситься читання розвиваючої літератури, удосконалення в різних видах мистецтва, професійне заняття спортом і ін.	Індивід
	– загальна (дошкільна, початкова середня)	Здатність читати, писати і говорити	Держава, індивід

Продовження табл. 5

1	2	3	4
	– спеціальна (фахова): професійне навчання, підвищення кваліфікації, навчання на робочому місці, додаткова освіта, перепідготовка	Формують у працівника систему професійних умінь, спеціальних знань, досвід творчої діяльності, сприяють періодичному оновленню, поглибленню, розширенню професійно значимих знань, умінь, навичок, що забезпечують підвищення ефективності праці відповідно до вимог ринкових відносин, в умовах технологій і організації виробництва, що змінюються	Держава, підприємство, індивід
	Витрати на здоров'я (психічне, фізичне, моральне): медичне обслуговування, профілактика захворювань, харчування, покращення житлових умов, санаторно-курортне лікування, страхування від нещасних випадків і хвороб на виробництві	Сприяють зниженню рівня захворювань, зміцненню імунітету, фізичної та психічної сили, витривалості людей, продовженню тривалості життя, підвищує працездатність і віддачу для самої людини, і для фірми, в якій вона працює, і для національної економіки в цілому	Держава, підприємство, індивід
Непрямі витрати	Витрати на мобільність:	Забезпечують переміщення людського капіталу в ті професійні, галузеві і регіональні ніші, де його цінність вище. Призводять не лише до підвищення заробітку, але і до кращого використання умінь людини	Держава, індивід
	на оптимізацію міграції, пошук економічної інформації тощо		
	Витрати на культурний розвиток:	Сприяють формуванню та розвитку таких гуманітарних складових людського капіталу, які набувають продуктивних властивостей	Держава, підприємство, індивід
	вміння підтримувати нормальні стосунки, налагоджувати ділові контакти, політична і соціальна лояльність, відповідальність, корпоративність, моральність, ціннісні орієнтири		
Інші види витрат	на професійний і житловий досвід, в мотивацію, на культуру, витрати, пов'язані зі зміною місця проживання (вартість житла, транспортні витрати)		Підприємство, індивід

Отже, всі види витрат, які можна оцінити в грошовій або іншій формі і які сприяють зростанню в майбутньому продуктивності та заробітків працівника, розглядаються як інвестиції в людський капітал. Вони можуть здійснювати не лише державою, самою людиною, але і підприємством, на якому вона працюватиме.

Теоретичною основою нових економічних форм щодо кадрового потенціалу виступає концепція людських ресурсів, сутність якої полягає у застосуванні економічних підходів до оцінки “людських факторів виробництва” та ґрунтується на можливості застосування економічної оцінки доходів, створених людським капіталом працівників підприємства.

На формування концепції людських ресурсів суттєво вплинула теорія людського капіталу. Представники цієї теорії дотримуються погляду, що людський капітал більш цінний, аніж фізичний, і повинен бути внесений до балансу підприємства.

Останнім часом на Заході ведуться дискусії з приводу бухгалтерського обліку людського капіталу. З'явився звіт про прибутки і збитки по людських ресурсах компанії, а також своєрідні баланси людського капіталу (індійська компанія “Infosys” і шведська компанія “Skandia”). Проте форми таких документів залишаються неуніфікованими, і лише небагато компаній ризикують включити відомості про людський капітал в свій щорічний бухгалтерський баланс.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Досліджуючи взаємозв'язок понять “витрати” та “інвестиції” та їх роль у формуванні людського капіталу і вплив на систему бухгалтерського обліку нами було зроблено наступні висновки.

1. Розглядаючи погляди економістів щодо витрат на персонал та інвестицій у людський капітал доведено, що витрати на людський капітал відносяться до інвестицій, оскільки вони відповідають ознакам інвестицій: вимагають значних фінансових витрат, здійснюються з метою отримання певного результату, сприяє отриманню вигоди, віддачі у майбутньому; пов'язані з виникненням певних елементів ризику.

2. Інвестиції в людський капітал сприяють підвищенню ефективності діяльності підприємства, призводять до зростання його прибутку за рахунок зростання якості людського капіталу, підвищенню конкурентоспроможності, забезпечують його подальший розвиток.

3. Принциповою може вважатися також проблема видів інвестицій на формування та відтворення людського капіталу. В ході дослідження доведено, що збільшення людського капіталу може бути досягнуте тільки інвестиціями на освіту; здоров'я; мобільність; культурний розвиток.

4. Досліджуючи відображення інвестицій в людський капітал в бухгалтерському обліку доведено необхідність включення таких інвестицій у бухгалтерську звітність підприємств, що буде свідчити про реальні інвестиції компанії в знання, уміння, навички своїх співробітників. Частково витрати на персонал (оплата праці, соціальні заходи, навчання та підвищення кваліфікації тощо) знаходять своє відображення в бухгалтерському обліку, проте інвестиції у формування та відтворення людського капіталу можуть бути істотними. Помилкове уявлення про подібні інвестиції як про витрати може приводити керівників до дій, що руйнують цінні інвестиції підприємств.

Перспективою подальшого дослідження у розгляд складу витрат на інвестицій у людський капітал працівників підприємства, оскільки саме підприємства є істотним суб'єктом інвестування у людський капітал.

ЛІТЕРАТУРА:

1. 5 найбільш вигідних МВА // *Контракти*. – 09.11.2009. – № 45. – С. 48
2. *Бланк И.А.* Основы инвестиционного менеджмента / И.А. Бланк: 2-е, перераб., доп. – М.: Изд. "Ольга-Никацентр", 2008. – 560 с.
3. *Богиня Д.П.* Основы экономики праці: навч. посібник / Д.П. Богиня, О.А. Грішнова. – К.: Знання-Прес, 2000. – 313 с.
4. *Большой бухгалтерский словарь* / [под ред. А.Н. Азрилияна]. – М.: Институт новой экономики, 1999. – 574 с.
5. *Борисов А.Б.* Большой экономический словарь / А.Б. Борисов. – М: Книжный мир, 2001. – 895 с.
6. *Бородіна О.* Людський капітал як основне джерело економічного зростання / О. Бородіна // *Економіка України*. – 2003 р. – № 7. – С. 48-53.
7. *Бочаров В.В.* Инвестиционный менеджмент: учебное пособие / В.В. Бочаров. – С-Пб., 2000. – 160 с.
8. *Економічна енциклопедія*. У трьох томах. Т.1. [відп. ред. С.В. Мочерний]. – К., Видавничий центр "Академія", 2000. – 864 с.
9. *Ермошенко Н.Н.* Словарь-справочник предпринимателя / Н.Н. Ермошенко, Н.Н. Скворцов – К., УкрИНТЭИ, 1993. – 168 с.
10. *Загородній А.Г.* Фінансовий словник. / [уклад. А.Г. Загородній, Г.Л. Вознюк, Т.С. Смовженко] – 2-е видання, виправлене та доповнене. – Львів: Видавництво "Центр Європи", 1997. – 576 с.
11. *Иванов Н.П.* Человеческий капитал и глобализация / Н.П. Иванов // *Мировая экономика и международные отношения*. – 2004. – № 9. – С. 19-31.

12. *Ильинский И.В.* Инвестиции в будущее: образование в инновационном воспроизводстве / И.В. Ильинский. – СПб.: Изд. СПбУЕФ, 1996. – 330 с.
13. *Кавецький В.В.* Інвестиції в людський капітал та його формування / В.В. Кавецький // Матеріали II Міжнародної научно-практичної конференції “Ключевые аспекты научной деятельности – 2007”. Том 1. – Экономические науки. – Днепропетровск: Наука образование, 2007. – 96 с. – С. 60-66
14. *Кендрик Дж.* Совокупный капитал США и его формирование / Джон Кендрик. – Общая редакция и предисловие члена-корреспондента АН СССР А.И. Анчишкина. – М.: “Прогресс”. 1978. – 276 с.
15. *Кибанов А.Я.* Служба управления персоналом: учебное пособие / А.Я. Кибанов. – М.: Изд-во “Проспект”, 2009. – 416 с.
16. *Колосюк А.А.* Некоторые теоретические аспекты формирования человеческого капитала / А.А. Колосюк // Проблемы теории и методологии бухгалтерского учета, контроллинга и анализа. Международный сборник научных трудов. Выпуск 2(8). – 2007. – С. 91-97.
17. *Критский М.М.* Человеческий капитал в информационной рыночной экономике / М.М. Критский // Человеческий капитал в условиях современной трансформации экономики: Сб. науч. тр. / Под ред. М.М. Критского. – СПб., 2000. – С. 6-46.
18. *Макконел К.Р.* Економікс: принципи, проблеми і політика / К.Р. Макконел, С.Л. Брю. – Т. 2. – М: Республіка, 1992. – 400 с.
19. *Машкин В.* Сущность инвестиционного процесса / В. Машкин // Экономика и жизнь. – 2005. – 12 – С. 5-8.
20. Международный стандарт финансовой отчетности 19 “ Вознаграждение работникам” [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.accountingreform.ru>
21. *Мочерний С.В.* Економічний енциклопедичний словник / С.В. Мочерний, Я.С. Ларіна, О.А. Устинко, С.І. Юрій: У 2 т. Т.1 / За ред. С.В. Мочерного. – Львів: Світ, 2005. – 616 с.
22. *Павлючук Ю.Н.* Эффективное управление инновационными проектам / Ю.Н. Павлючук, А.А. Козлов // Менеджмент в России и за рубежом. – 2002. – № 4 – С. 20-22
23. Про затвердження Інструкції по визначенню вартості робочої сили. Державний комітет статистики України (Держкомстат). Наказ № 131 від 29.05.1997.
24. *Райзберг Б.А.* Современный экономический словарь / Б.А. Райзберг., Л.Ш. Лозовский, Е.Б. Стародубцева. – М.: ИНФРА-М, 1996 – 496 с.
25. *Туроу Л.* Будущее капитализма. Как сегодняшние экономические силы формируют завтрашний мир / Лесли Туроу. – Новосибирск, 1999.
26. Финансовый словарь / Благодатин А.А., Лозовский Л.Ш., Райзберг Б.А. – М.: ИНФРА-М, 2006. – VI, 378 с.
27. *Шарп У.* Инвестиции / У. Шарп, Г. Александер, Дж. Бейли: Пер. с англ. – М.: ИНФРА-М, 2001. – XII. – 1028 с.
28. *Шишханов М.О.* Управленческий консалтинг: слов.-справ. / М.О. Шишханов. – Москва: Анкил, 2006. – 896 с.
29. *Эдвинсон Л.* Корпоративная долгота. Навигация в экономике, основанной на знаниях / Л. Эдвинсон. – М.: ИНФРА-М, 2005, – XX. – 248 с.
30. *Becker G.S.* Investment in Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis / G.S. Becker // Journal of Political Economy. Supplement. – 1962.
31. *Mathur V.K.* Human Capital-Based Strategy for Regional Economic Development / V.K. Mathur // Economic Development Quarterly. Vol. 13. No. 3. August 1999. pp. 203-216.
32. *Thurow L.* Investment in Humen Capital. Belmont / L. Thurow, 1970. – P. 104.