

Облік і оподаткування

УДК 657: 331

**Шрам Тетяна Валеріївна**

*кандидат економічних наук, доцент,  
доцент кафедри фінансів, обліку та оподаткування  
Херсонський національний технічний університет*

**Shram Tetiana**

*PhD in Economics, Associate Professor,  
Associate Professor of the Department of Finance, Accounting and Taxation  
Kherson National Technical University  
ORCID: 0000-0001-7132-7287*

**Пінчук Тетяна Анатоліївна**

*кандидат економічних наук, доцент,  
доцент кафедри фінансів, обліку та оподаткування  
Херсонський національний технічний університет*

**Pinchuk Tetiana**

*PhD in Economics, Associate Professor,  
Associate Professor of the Department of Finance, Accounting and Taxation  
Kherson National Technical University  
ORCID: 0000-0001-9413-3549*

## **ОБЛІК ІНВЕСТИЦІЙ У ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ: ТЕОРЕТИЧНИЙ ТА МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ**

### **ACCOUNTING OF INVESTMENTS IN HUMAN CAPITAL: THEORETICAL AND METHODOLOGICAL ASPECTS**

*Анотація. Метою статті є визначення можливих напрямів інвестиційних вкладень у формування людського капіталу, дослідження теоретичних та методологічних аспектів облікового відображення*

*інвестицій в людський капітал. Розглянуто теоретичні підходи до визначення економічної сутності інвестицій у людський капітал в сучасних умовах економічного розвитку. У статті проаналізовано сутнісні характеристики поняття «інвестиції в людський капітал» підприємства та індивіда, сформовані на основі проведеного аналізу зарубіжних та вітчизняних праць. Представлено різноманітні точки зору науковців щодо визначення поняття «інвестиції в людський капітал». Запропоновано визначення інвестицій в людський капітал, як вкладення грошових коштів у підвищення інтелектуальних та фізичних здібностей людини задля підвищення продуктивності його праці, що дозволить отримати значний матеріальний та нематеріальний ефект, як для самої людини, для підприємства та країни в цілому. Визначено та проаналізовано основні джерела інвестування у людський капітал, а саме: навчання персоналу, перепідготовка та підвищення кваліфікації. Запропоновані підходи до групування витрат, пов'язаних з формуванням, використанням та розвитком людського капіталу підприємства, які відповідають потребам бухгалтерського обліку. Обґрунтовано доцільність відображення в обліковій системі підприємства витрат, що виникають в процесі формування, використання та відтворення людського капіталу працівників. Внесені пропозиції щодо удосконалення плану рахунків для розгляду інвестицій в людський капітал та права на використання людського капіталу як об'єкта бухгалтерського обліку. Наведено порядок обліку операцій, пов'язаних із формуванням, використанням та розвитком людського капіталу в системі бухгалтерських рахунків відповідно до рекомендованої методики.*

**Ключові слова:** *людський капітал, інвестиції в людський капітал, облікова система, рахунки, бухгалтерський облік.*

**Summary.** *The purpose of the article is to determine the possible*

*directions of investment investments in the formation of human capital, to study the theoretical and methodological aspects of the problem of accounting reflection of investments in human capital. Theoretical approaches to determining the economic essence of investments in human capital in modern conditions of economic development are considered. The article analyzes the essential characteristics of the concept of «investing in human capital» enterprises and individuals formed on the basis of the analysis of foreign and domestic works. It presents a variety of points of view of scientists on the definition of the concept of «human capital investment». The definition of investment in human capital is proposed as the investment of money in improving the intellectual and physical abilities of a person in order to increase the productivity of his work, which will allow to obtain a significant material and non-material effect, both for the person himself, for the company and the country as a whole. The main sources of investment in human capital are identified and analyzed, namely: personnel training, retraining and advanced training. Approaches to the grouping of expenses related to the formation, use and development of human capital of the enterprise that meet the needs of accounting are proposed. The expediency of displaying in the enterprise's accounting system the costs arising in the process of formation, use and reproduction of the human capital of employees is substantiated. Proposals were made to improve the chart of accounts for consideration of investments in human capital and the right to use human capital as an accounting object. The procedure for accounting operations related to the formation, use and development of human capital in the system of accounting accounts in accordance with the recommended methodology is given.*

**Key words:** *human capital, investment in human capital, accounting system, accounts, accounting.*

**Постановка проблеми.** Перехід на інноваційно-інвестиційний шлях

розвитку української економіки безпосередньо пов'язано і з розвитком людського капіталу, що визначає його як основний ресурс підприємства. Формування людського капіталу є результатом вкладень в основні його складові (освіта, здоров'я, знання, професійна кваліфікація тощо), які направлені на підвищення продуктивності праці, що, в свою чергу, приносить прибуток індивіду та сприяє зростанню національного доходу. Ці витрати можна розглядати як інвестиції (капіталовкладення), оскільки вони здійснюються зі сподіваннями на їх покриття збільшенням майбутніх надходжень інвестора.

Тому, підприємство, розглядаючи працівників як ключовий чинник економічного зростання та розвиваючи їх трудовий потенціал, повинно уміти не тільки раціонально організувати процес інвестування в людський капітал своїх працівників, але й економічно доцільним шляхом відобразити його в системі бухгалтерських рахунків та фінансовій звітності підприємства.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій** свідчить про те, що аспекти формування, розвитку та оцінки людського капіталу, а також проблеми інвестування в людський капітал розкриті в роботах вчених, серед яких: О. Грішнова [1], О. Бородіна [2], О. Носик [3], Т. Давидюк [4], Т. Кір'ян [5], В. Покин'череда [6], К. Тимошенко [7], А. Лазарева [8] та інші вчені-економісти.

Однак переважна більшість авторів приділяє увагу теоретичним аспектам інвестування в людський капітал, що не дає можливості визначити сучасний стан інвестування в людський капітал через відсутність універсальної методики обліку людського капіталу, яка була б реалізована в міжнародних і вітчизняних стандартах фінансової звітності.

Попри те, що існує значний інтерес з боку вчених-обліковців до окресленої проблеми, через складність та нетрадиційність людського капіталу як об'єкта обліку розробити універсальну методику обліку досі не

вдалося. На сьогодні проблема облікового відображення витрат на професійний розвиток персоналу як інвестицій у формування людського капіталу працівників залишається практично невирішеною як на рівні міжнародних стандартів фінансової звітності, так і на рівні національної бухгалтерської методології.

**Формулювання цілей статті (постановка завдання).** Метою статті є визначення можливих напрямів інвестиційних вкладень у формування людського капіталу, дослідження теоретичних та методологічних аспектів облікового відображення інвестицій в людський капітал.

**Виклад основного матеріалу.** Основним компонентом конкурентоздатного людського капіталу є інвестиції. Інвестиції в людський капітал – це витрати коштів, часу і енергії для створення або збільшення людських продуктивних характеристик – здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій – заради підвищення ефективності їх використання та зростання доходів від економічної діяльності.

В економічному розумінні інвестиції в людський капітал – це суспільно необхідні вкладення (витрати) суспільства у «створення» людини, її розвиток і забезпечення життєдіяльності від народження до смерті, тобто це вартість людини. Людство ще не знайшло вимірника цих витрат, відповідних критеріїв і системи показників.

Щодо розуміння сутності інвестицій в людський капітал О.А. Грішнова наводить визначення, «як стратегічно орієнтовані витрати коштів інвесторів, а також часу та зусиль людини на формування та розвиток її продуктивних характеристик (здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, соціальної відповідальності) з метою підвищення ефективності їх використання і, як результат, отримання економічних і соціальних переваг як їх власником і його нащадками, так і іншими інвесторами». Автор наголошує, що інвестування в людський капітал набуває стратегічного характеру, звертає увагу на важливості інвестицій у

людський капітал як на стадії його формування, так і в процесі його розвитку та визначає отримання переваг не лише економічних, а й соціальних, як власником цього капіталу, так і його нащадками та інвесторами [1, с. 27-28].

На думку О.А. Бородіної, сутність інвестицій у людський капітал становить «усі види вкладень у людину, які можуть бути оцінені в грошовій або іншій формі і носять цілеспрямований характер, тобто створюють умови для зростання продуктивності та підвищення персоніфікованих доходів людини» [2].

Тобто, завдяки інвестуванню створюються умови для формування високоефективної робочої сили, забезпечення її продуктивної працездатності та пошуку гідного місця праці, що є відповідним досягнутому людиною рівню досвіду.

Носик О.М. розкрила особливості, притаманні інвестиціям в людський капітал та визначила, що інвестиції у людський капітал є нематеріальними за об'єктом; прямими й соціально-інституційними; первісними і додатковими; багаторівневими і багатосуб'єктними; постійними і дискретними; високоприбутковими і ризикованими. Їх специфічними формами є витрати життєвого часу людини і упущені вигоди [3, с. 126].

Давидюк Т.В. досліджує інвестиції в людський капітал як об'єкт обліково-аналітичної системи підприємства, і відзначає, що інвестування у вигляді знань, умінь, навиків та кваліфікації співробітників відбувається у тісному взаємозв'язку з формуванням, використанням та відтворенням людського капіталу [4].

Кір'ян Т.М. стверджує, що інвестиції – це «будь-які дії, що пов'язані з витратами та підвищують кваліфікацію, професіоналізм і, у підсумку, працездатність працівника, що забезпечує більш ефективне використання основного капіталу, зростання продуктивності праці та обумовлює



можливості для збільшення доходів працівника та прибутку підприємства» [5, с. 185]. Це визначення сутності інвестицій у людський капітал є найбільш повним та вичерпним на макрорівні.

Сьогодні немає єдиної спільної думки щодо визначення поняття «інвестиції в людський капітал», тому як одні науковці розглядають дане визначення як покращення якісних характеристик людського капіталу, а інші як кількісний показник витрат, спрямованих на підвищення продуктивності праці та рівня доходів. У таблиці 1 наведено тлумачення інвестицій у людський капітал різними авторами.

*Таблиця 1*

**Теоретичний аналіз дефініції «інвестиції в людський капітал»**

Автори	Визначення поняття «інвестиції в людський капітал»
Архипов А.І.	Цілеспрямоване вкладення засобів у галузі і сфери, що забезпечують поліпшення якісних параметрів людини, у першу чергу його робочої сили (рівня освіченості, розвитку інтелекту, творчого потенціалу, фізичного і психічного здоров'я, системи мотивації, ціннісних установок і т.д.
Беккер Г., Шульц Т.	Витрати на загальну та професійну освіти, перепідготовку, охорону здоров'я, виховання тощо Це витрати, здійснені з метою збільшення продуктивних здібностей працівника та його майбутніх доходів. Інвестиції в людський капітал формуються за рахунок витрат на людину, серед яких можна назвати: навчання, підготовку на виробництві, витрати на охорону здоров'я, міграцію та пошуки інформації про ціни та дохід
Кавецький В.В.	Всі види вкладень в людину, пов'язані з істотними витратами, що сприяють зростанню національного доходу (або доходу підприємства)
Колосюк А.А.	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
Макконнелл К., С. Брю	Це будь-які дії, які підвищують кваліфікацію і здібності і, тим самим продуктивність праці працівників. Витрати, які сприяють підвищенню продуктивності, можна розглядати як інвестиції, бо питомі витрати здійснюються з тим розрахунком, що дані витрати будуть багаторазово компенсовані зростаючим потоком доходів в майбутньому (витрати на освіту, включаючи загальну та спеціальну, формальну та неформальну, підготовку за місцем роботи; витрати на охорону здоров'я, що складаються з витрат на профілактику захворювань, медичне обслуговування, дієтичне харчування, поліпшення житлових умов; витрати на мобільність)
Фитц-енц Я.	Інвестиції у розвиток працівників – це витрати на всі освітні і кваліфікаційні заходи та програми розвитку персоналу

Шарп У.	Дія, за якої потрібно розлучатися з грошима сьогодні, щоб отримати велику їх суму в майбутньому
Шишканов М.О.	Це не що інше, як розміщення капіталу у самостійні підприємства на термін не менше одного року з метою отримання додаткового прибутку

*Джерело:* складено автором на основі [6, с. 49; 7, с. 46; 8, с. 39]

Таким чином, аналіз вище наведених визначень поняття «інвестиції в людський капітал», дає можливість зробити висновок, що більшість авторів вважають що інвестиції в людський капітал це вкладання фінансових коштів у розвиток людини з ціллю отримання певного результату у майбутньому.

Погоджуємося з загальною думкою, що інвестиції в людський капітал – це вкладання грошових коштів у підвищення інтелектуальних та фізичних здібностей людини задля підвищення продуктивності його праці, що дозволить отримати значний матеріальний та нематеріальний ефект, як для самої людини, для підприємства та країни в цілому.

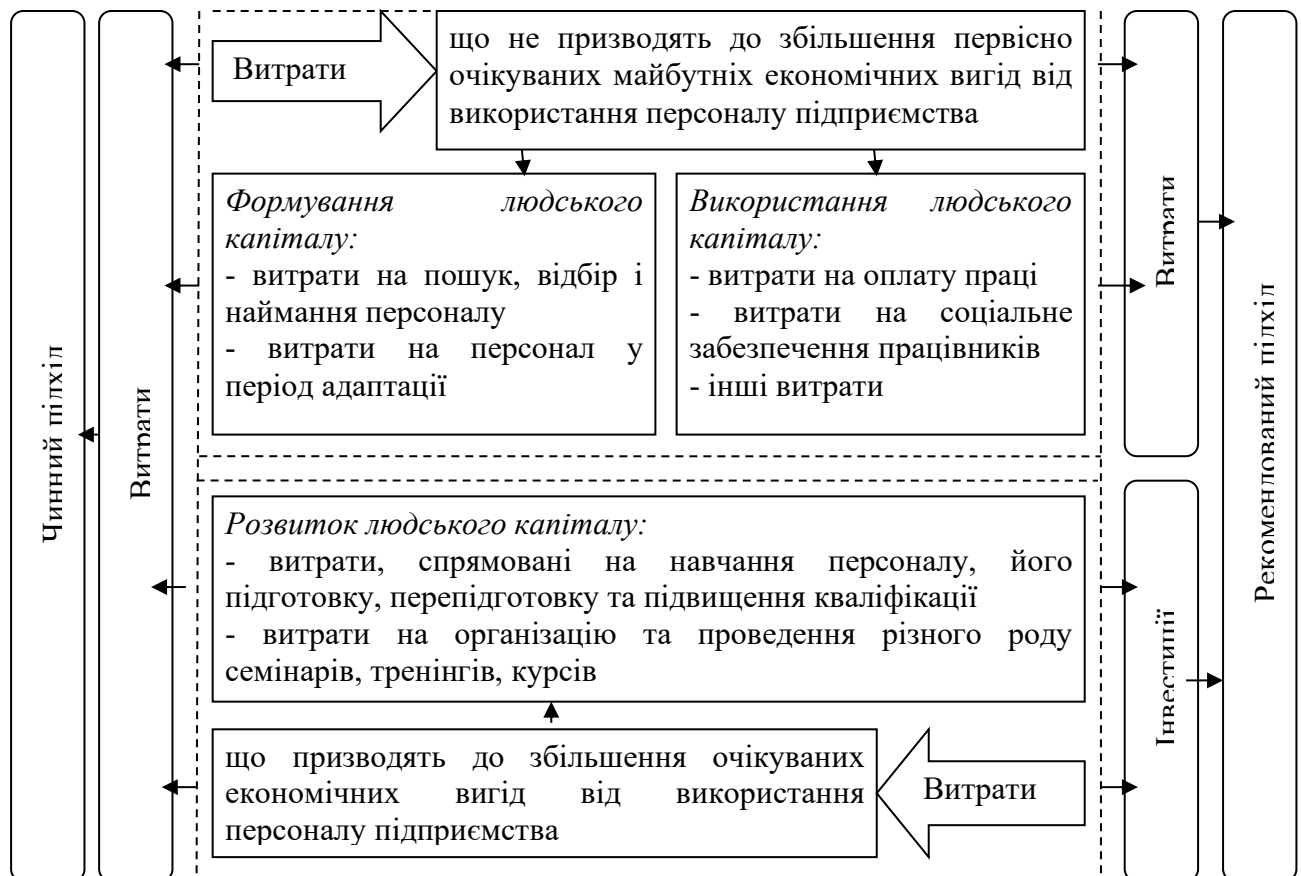
Проблему обліку людського капіталу, а саме ігнорування відображення інвестицій у людей як «інвестиції у капітал», американські дослідники Дж. Грейсон та К. Оделл відносять до однієї з п'яти проблем, які постали перед сучасною системою бухгалтерського обліку [6, с. 49].

Вивчення бухгалтерської літератури дає підстави для визначення підходів до обліку фінансових вкладень в людський капітал: витратний та інвестиційний, тобто поділ витрат, понесених підприємством на персонал, відповідно до їх економічного змісту на інвестиційні та поточні витрати. До першої групи необхідно відносити ті витрати, від яких підприємство отримає економічний ефект в майбутньому (витрати на формування та розвиток людського капіталу). Друга група включає в себе витрати неінвестиційного характеру, тобто витрати, спрямовані на підтримку життєдіяльності працівників (оплата праці, соціальне забезпечення тощо) [6, с. 50].



Національна система бухгалтерського обліку, яка ґрунтується на П(С)БО 26 «Виплати працівникам» передбачає витратний підхід до обліку інвестицій в людський капітал [9]. Відповідно до стандарту витрати на персонал включають поточні виплати працівникам, виплати при звільненні, виплати по закінченні трудової діяльності, виплати інструментами власного капіталу та інші довгострокові виплати працівникам. Фактично вкладення в людський капітал обмежуються витратами на оплату праці та соціальними заходами. Ці витрати здійснюються підприємством в процесі використання ресурсів праці, вони є персоніфікованими та знаходять своє відображення на розрахункових та витратних рахунках фінансового обліку.

На рис. 1 наведена класифікація витрат, пов'язаних з формуванням, використанням та розвитком людського капіталу підприємства.



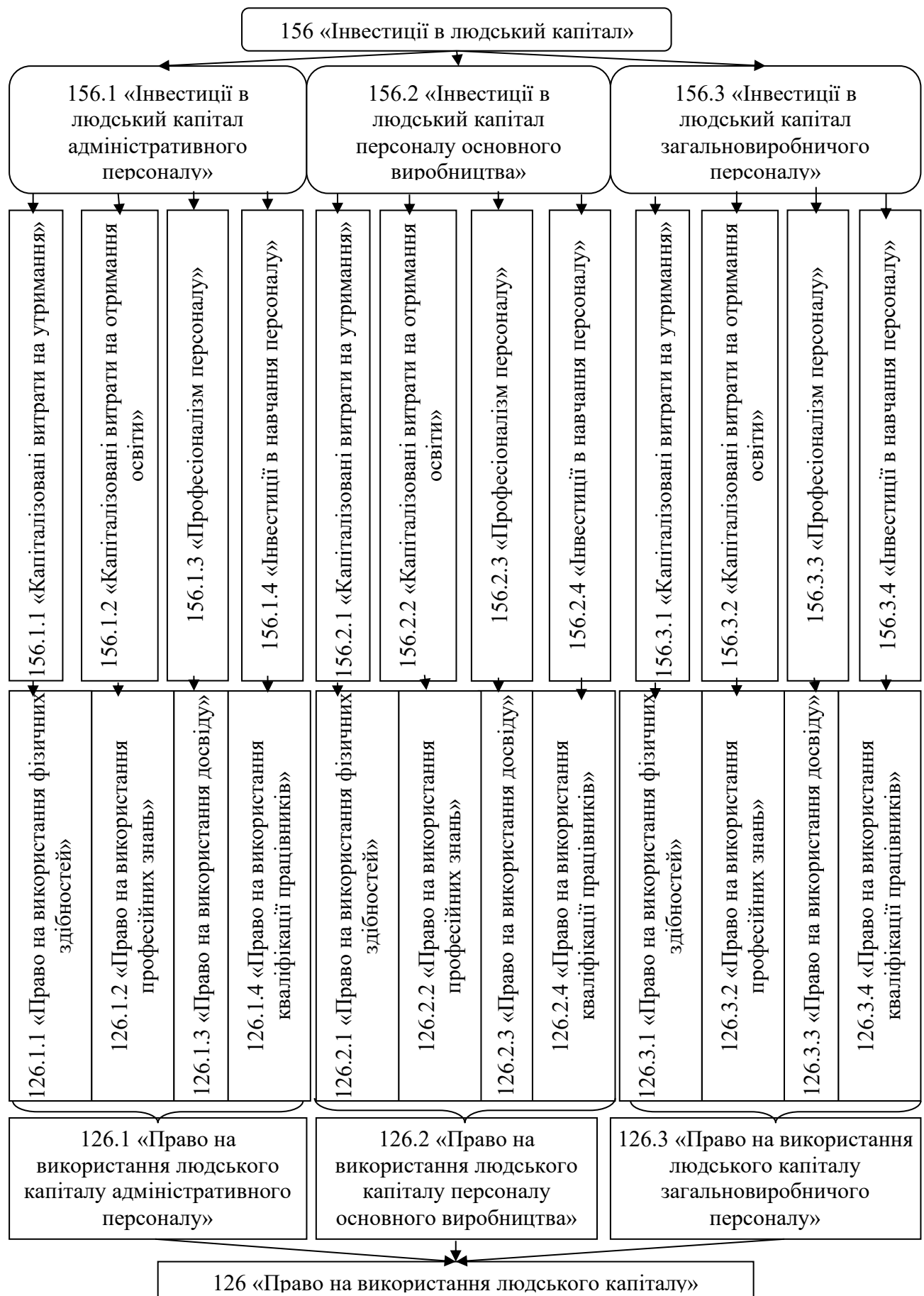
**Рис. 1. Класифікація витрат, пов'язаних з формуванням, використанням та розвитком людського капіталу підприємства**

Джерело: складено автором на основі [6, с. 50]

За рекомендованим підходом до класифікації витрат підприємство має капіталізувати понесені витрати на навчання, підготовку та підвищення кваліфікації працівників з наступним включенням їх до складу нематеріальних активів. Зважаючи на це, пропонуємо витрати на формування відповідних категорій персоналу за джерелами надходження капіталізувати на рахунку 156 «Інвестиції в людський капітал» зі створенням відповідної номенклатури аналітичних рахунків.

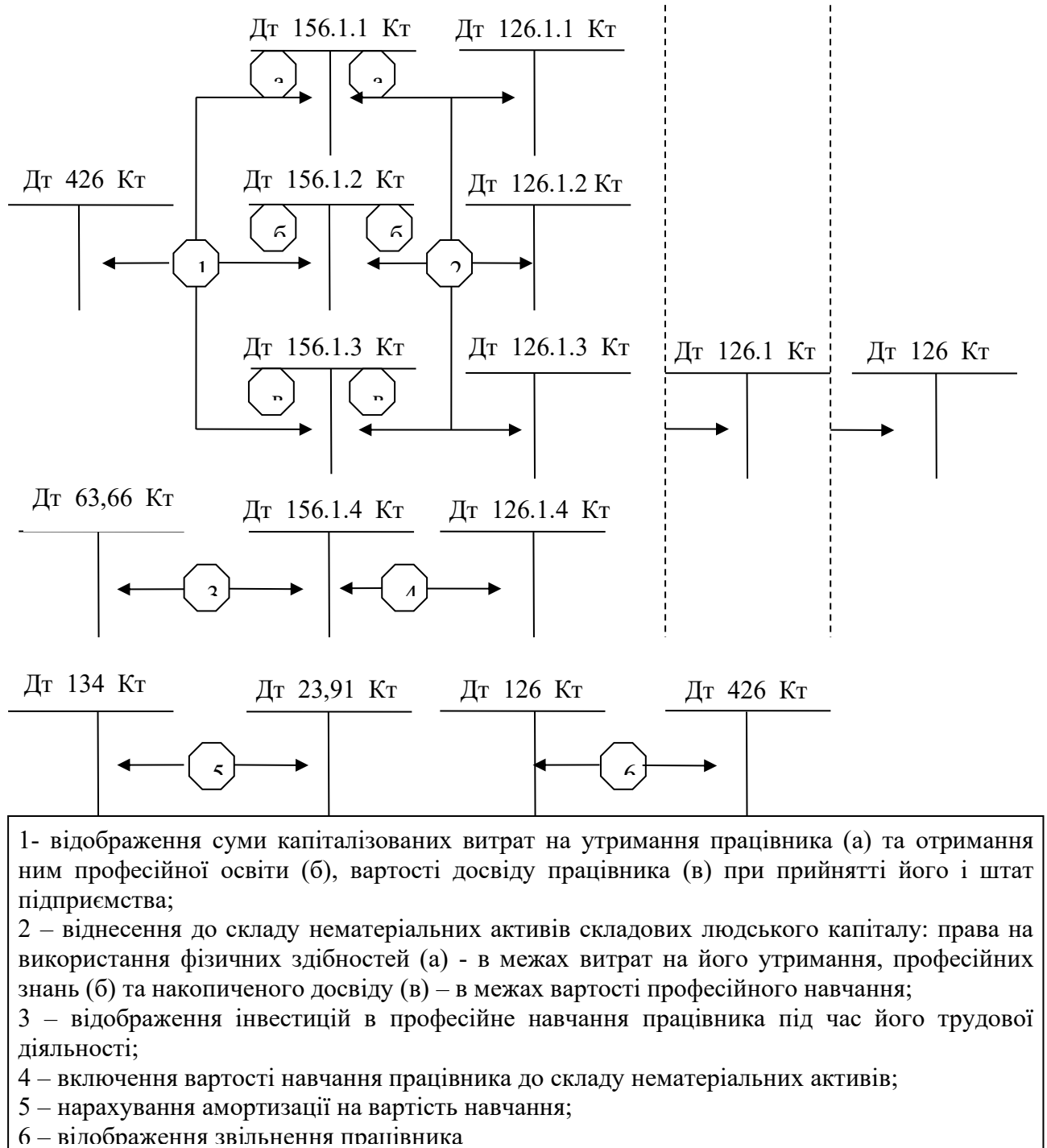
Вважаємо, в якості об'єкта обліку необхідно розглядати право на використання людського капіталу працівників, оскільки підприємство не є власником людського капіталу працівників, а лише має право на його використання та обліковувати на синтетичному рахунку 126 «Право на використання людського капіталу». Це дасть змогу розглядати як рівноправні об'єкти бухгалтерського обліку та створить підстави для відображення їх в обліковій системі підприємства (рис. 2).

Пропозиції щодо удосконалення плану рахунків створюють підстави для розгляду інвестицій в людський капітал та права на використання людського капіталу як об'єкта бухгалтерського обліку. Порядок обліку в системі бухгалтерських рахунків операцій, пов'язаних із формуванням, використанням та розвитком людського капіталу, відповідно до рекомендованої методики наведено на рис. 3.



**Рис. 2. Інвестиції в людський капітал в обліковій системі підприємства**

Джерело: складено автором на основі [10, с. 70]



**Рис. 3. Відображення інформації з формування, використання та розвитку людського капіталу в системі рахунків бухгалтерського обліку**

*Джерело:* складено автором на основі [10, с. 71]

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Інвестиції у людський капітал передбачають, що працівник протягом певного часу має оволодіти новими знаннями, інформацією, досвідом навичками, після чого

вони мають бути усвідомленими та сприятимуть якісній зміні професійних підходів і виконуваних завдань.

Пропозиції щодо відображення інвестицій у людський капітал в обліковій системі підприємства мають переваги порівняно з діючою обліковою практикою, оскільки дають змогу підвищити рівень інформативності облікових даних, що сприятиме задоволенню зростаючих інформаційних потреб зовнішніх і внутрішніх користувачів, узагальнювати дані про вартість людського капіталу у фінансовій та статистичній звітності. Перспективою подальшого дослідження є розкриття інформації про інвестиції в людський капітал у звітності підприємства.

### **Література**

1. Грішнова О. А., Дорош О. В., Шурпа С. Я. Інвестування в людський капітал у системі чинників забезпечення гідної праці : монографія / за ред. О. А. Грішнкової. Київ : КНЕУ, 2015. 222 с.
2. Бородіна О. Людський капітал як основне джерело економічного зростання. *Економіка України*. 2003. № 7. С. 48-53.
3. Носик О. М. Інвестиції у людський капітал: головні особливості та чинники вибору. *Економічна теорія та право*. № 1(20). 2015. С. 120-129.
4. Давидюк Т. В. Вплив інформації про витрати та інвестиції у персонал на обліково-аналітичну систему підприємства. URL: <https://repository.kpi.kharkov.ua/server/api/core/bitstreams/c095bd3d-ec32-4477-84ca-bfeadb12b2cd/content> (дата звернення: 15.09.2023)
5. Кір'ян Т. М. Нові тенденції в теорії, методології та практиці людського капіталу. *Вісник соціально-економічних досліджень: зб. наук. праць*. 2008. Вип. 32. С. 181-187.
6. Покин'ячерда В. В. Інвестиції в людський капітал: проблеми облікового відображення. *Облік і фінанси*. 2018. № 2 (80). С. 47-53.

7. Тимошенко К. В. Інвестування розвитку людського капіталу промислового підприємства. дис. ... канд. екон. наук : спец. 08.00.04. Харків, 2018. 270 с.
8. Лазарева А. П. Особливості інвестицій в людський капітал. *Економіка: реалії часу*. 2016. № 3 (25). С. 38-43.
9. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам»: затв. наказом Міністерства фінансів України від 28.10.2003 р. № 601. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03> (дата звернення: 15.09.2023).
10. Покиньчерда В. В. Облік трудових ресурсів: проблеми та шляхи їх вирішення. *Агросвіт*. 2014. № 18. С. 66-72.

#### **References:**

1. Hrishnova O. A., Dorosh O. V., Shurpa S. Ya. Investuvannia v liudskiy kapital u systemi chynnykiv zabezpechennia hidnoi pratsi : monohrafiia / za red. O. A. Hrishnovoi. Kyiv : KNEU, 2015. 222 s.
2. Borodina O. Liudskiy kapital yak osnovne dzherelo ekonomichnoho zrostantia. *Ekonomika Ukrainy*. 2003. № 7. S. 48-53.
3. Nosyk O. M. Investytsii u liudskiy kapital: holovni osoblyvosti ta chynnyky vyboru. *Ekonomichna teoriia ta pravo*. 2015. № 1(20). S. 120-129.
4. Davydiuk T. V. Vplyv informatsii pro vytraty ta investytsii u personal na oblikovo-analitychnu systemu pidpriemstva. URL: <https://repository.kpi.kharkov.ua/server/api/core/bitstreams/c095bd3d-ec32-4477-84ca-bfeadb12b2cd/content> (date of access: 15.09.2023)
5. Kirian T. M. Novi tendentsii v teorii, metodolohii ta praktytsi liudskoho kapitalu. *Visnyk sotsialno-ekonomichnykh doslidzhen: zb. nauk. prats.* 2008. Vyp. 32. S. 181-187.
6. Pokyncherda V. V. Investytsii v liudskiy kapital: problemy oblikovoho



- vidobrazhennia. *Oblik i finansy*. 2018. № 2 (80). S. 47-53.
7. Tymoshenko K. V. Investuvannia rozvytku liudskoho kapitalu promyslovoho pidpriemstva. dys. ... kand. ekon. nauk : spets. 08.00.04. Kharkiv, 2018. 270 s.
  8. Lazareva A. P. Osoblyvosti investytsii v liudskyi kapital. *Ekonomika: realii chasu*. 2016. № 3 (25). S. 38-43.
  9. Polozhennia (standart) bukhhalterskoho obliku 26 «Vyplaty pratsivnykam»: zatv. nakazom Ministerstva finansiv Ukrainy vid 28.10.2003 r. № 601. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03> (date of access: 15.09.2023)
  10. Pokynchereda V. V. Oblik trudovykh resursiv: problemy ta shliakhy yikh vyrishennia. *Ahrosvit*. 2014. № 18. S. 66-72.