
РОЗВИТОК ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ

УДК 657.41:330.142.21

ББК 65.052:65.321

Бондарчук Н.В.

ТЕОРЕТИЧНИЙ ЗМІСТ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ТА ЙОГО СКЛАДОВІ

Дніпровський державний аграрно-економічний
університет,
Міністерство освіти і науки України,
Кафедра обліку аудиту та управління фінансово-
економічною безпекою,
вул. С. Єфремова, 25, м. Дніпро,
49600, Україна,
тел.:0567135157,
e-mail: bondarchuk-nv@ukr.net

Анотація. Стаття присвячена дослідженню теоретичного змісту людського капіталу та визначення його основних складових. Метою дослідження є визначення теоретичного змісту поняття «людський капітал» як об'єкта обліку та його складових. Встановлено, що центральне місце в процесі переходу економіки на інноваційний шлях розвитку, яка повинна мати високий творчий потенціал, бути висококваліфікованим професіоналом. Від професіоналізму працівника залежать результати інтелектуальної, інноваційної діяльності та успіхи в інноваційній економіці.

Наведено основні визначення поняття “людський капітал” у працях економістів. Констатовано, що людина та її продуктивні здібності займають центральне місце в психолого-педагогічних та соціально-економічних науках. Відмінності у трактуванні даної дефініції залежать: по-перше, у виокремленні складових людського капіталу (капітал здоров'я, інтелектуальний капітал, мобільність, мотивація, культура, творчі здібності, талант, виховання, менталітет, адаптивність); по-друге, у сфері використання людського капіталу (економічна, соціальна, психологічна, педагогічна, управлінська, облікова категорія).

Для формування повного уявлення про сутність, особливості людського капіталу та його значимість у різних сферах діяльності суб'єктів господарювання змістовно розкрито елементи досліджуваної категорії. Визначено основні складові людського капіталу серед яких: капітал здоров'я, інтелектуальний капітал, мобільність, мотивація, культура, творчі здібності, талант, виховання, менталітет, адаптивність). В процесі дослідження уточнено функції кожної із складової людського капіталу.

Основними напрямками подальших досліджень є конкретизація облікових принципів і процедур людського капіталу, формування єдиних методичних підходів у способах оцінювання людського капіталу.

Ключові слова: людський капітал, складові людського капіталу, облікова концепція людського капіталу.

Bondarchuk N.V.

THEORETICAL CONTENT OF HUMAN CAPITAL AND ITS COMPOSITION

Dnipro State Agrarian and Economic University,
Ministry Of Education and Science of Ukraine,
Department of Accounting, Audit and
and Management of Financial and Economic Security
S.Efremova str., 25, Dnipro,
49600, Ukraine,
tel.: 0567135157,
e-mail: bondarchuk-nv@ukr.net

Abstract. The article is devoted to the study of the theoretical content of human capital and its main components. The purpose of the study is to determine the theoretical content of the concept of «human capital» as an object of accounting and its components. It is established that the central place in the process of transition to the knowledge economy is given to a person who should have high creative potential, to be a highly skilled professional. According to its professionalism, the results of intellectual, innovative activity and success in an innovative economy depend accordingly.

It was discovered the main definitions of “human capital” in the writings of economists. It is stated that man and his productive abilities occupy a central place in psychological, pedagogical and socio-economic sciences. Differences in the interpretation of this definition depend on: first, the separation of the components of human capital (capital of health, intellectual capital, mobility, motivation, culture, creative abilities, talent, upbringing, mentality, adaptability); - secondly, in the sphere of human capital use (economic, social, psychological, pedagogical, managerial, accounting category).

To form a complete understanding of the essence, features of human capital and its significance in various spheres of business entities substantially disclosed elements of the category under investigation. The main components of human capital are identified: capital of health, intellectual capital, mobility, motivation, culture, creative abilities, talent, education, mentality, adaptability). In the course of the research, the functions of each component of human capital are specified.

The main areas of further research are the specification of the accounting principles and procedures of the human capital, the formation of common methodological approaches in the methods of assessment of human capital.

Key words: human capital, components of human capital, accounting concept of human capital.

Вступ. Світовий економічний досвід свідчить, що основним ресурсом в сучасній ринковій економіці та джерелом її розвитку стає людський капітал. Так, за оцінками Всесвітнього банку і Програми розвитку ООН, в структурі національного багатства світу в цілому природні ресурси та виробничий капітал займають лише 36%, а людський капітал - 64%. Саме тому при розробці стратегічних планів розвитку підприємства необхідно брати до уваги величину й структуру інвестицій в людський капітал. З позиції підприємства інвестиції в людський капітал являють собою витрати, які воно несе з метою пошуку, відбору, підготовки та перепідготовки персоналу.

Бухгалтерський облік виступає як системний процес формування достовірної інформації про господарську діяльність підприємства з метою прийняття вірних та ефективних управлінських рішень. Відповідно роль бухгалтерського обліку полягає не тільки у відображенні економічних процесів, а також у забезпеченні процесу управління ними. Однак в даний момент в бухгалтерському обліку не приділено достатньої уваги такому принципово значимому об'єкту як людський капітал.

Питанням дослідження теоретичних аспектів людського капіталу присвячували свої праці такі вітчизняні та закордонні науковці, серед яких: Г. Беккер, Дж. Кендрік, Л. Туроу, І. Фішер, Т. Шульц, О. Добриніна, С. Дятлов, В. Антонюк, В. Близнюк, Д. Богиня, О. Бородіна, О. Грішнова, А. Колот, Н. Маркова.

Людський капітал як облікову категорію розглядали такі науковці як: С. Дятлов, А. Добринін, Т. Давидюк, Н. Корольок, Р. Лайкерт, Н. Починок, М. Реслер, Е. Фламхольц. Проте людський капітал як категорія бухгалтерського обліку залишається мало дослідженою, що обумовлює актуальність дослідження.

Постановка завдання. Метою даного дослідження є визначення теоретичного змісту поняття “людський капітал” як об'єкта обліку та окреслення його основних складових.

Результати. З другої половини ХХ ст. теорія людського капіталу набула особливої актуальності. Людина та її продуктивні здібності займають центральне місце в психолого-педагогічних та соціально-економічних науках. Тому, термін людський

капітал у дослідженнях різних вчених використовується як економічна, соціальна, психологічна, педагогічна, управлінська, облікова категорія.

Роль і вплив людини та її здібностей на добробут країни вивчалися протягом більш трьохсот років вітчизняними та закордонними вченими. У ХХ столітті всі ідеї оформилися в цілісну теорію людського капіталу. Нині існують різні трактування та інтерпретації сутності людського капіталу. Це пов'язане з тим, що людський капітал є досить складною та багатоаспектною категорією.

Першими, хто звернув увагу на людину, її здібності та творчі якості, були засновники класичної політекономії А.Сміт, У.Петті та Д.Рікардо. Їх цікавило, насамперед, питання про місце людини в економіці країни, залежність продуктивності праці та економічного зросту від кваліфікації та майстерності працівників.

У. Петті вивчав причини економічної нерівності країн і виділив чотири фактори виробництва та збільшення багатства: землю, працю, кваліфікацію працівника (майстерність і мистецтво) та засоби його праці [10].

А. Сміт заклав принципи теорії людського капіталу. Вирішальну роль в економічному розвитку країни він відводив працівнику, його навичкам і розвиненим здібностям [13]. А. Сміт вивчав сутність і причини багатства країн та виділив два основні фактори економічного розвитку: збільшення кількості працівників і підвищення продуктивності праці. Причому ним зазначено, що продуктивність праці залежить від кваліфікації та винахідливості працівника, оскільки вміння, майстерність робітника, як і знаряддя праці, скорочують та полегшують працю [13].

Також А. Сміт вивчав заробітну плату працівників та фактори, від яких вона залежить, і зробив наступний висновок: заробітна плата залежить від “вартості праці”. За більш високу майстерність і важку працю слід надати надбавку до вартості праці, тобто кваліфікована праця оплачується вище. Але навчання кваліфікованій праці також вимагає більших зусиль, витрат і більш тривалого часу [13].

Принципи та фактори економічного розвитку, сформульовані в XVIII столітті, були згодом використані в сучасній економіці та увійшли в загальну теорію людського капіталу. Засновники класичної політекономії вказали на принципи і фактори економічного розвитку країн XVII-XVIII століття. Але фактори, зазначені ними, залишаються актуальними, маючи принципове значення для економічного зростання та процвітання держав [12].

Сучасні вітчизняні та іноземні дослідники доповнили та розвинули дефініцію “людський капітал”. Так, Грішнова О.А. розглядає людський капітал в розрізі наступних рівнів: особистого, підприємства та макроекономічного. Під людським капіталом вона розуміє сформований і розвинений у результаті інвестицій та накопичений людиною певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері економічної діяльності та сприяє зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливає на зростання доходів свого власника, прибутку підприємства та національного доходу [2].

Трофімчук Т.М. під поняттям “людський капітал” пропонує розуміти “вартість існуючих та набутих трудових можливостей працівника (його продуктивної сили), використання яких має приносити її власнику відповідні доходи” [9].

Дослідження категорії “людський капітал” призвели до появи різних концепцій. Хоча питання, пов'язані з дослідженням проблем формування і використання облікової інформації в системі управління людськими ресурсами є не новими, проте для бухгалтерського обліку категорія “людський капітал” лишається новою. Основу існуючих напрацювань в бухгалтерському обліку складають праці зарубіжних дослідників, науково-дослідних центрів та інститутів. У 1973 році Комітет з бухгалтерського обліку людських ресурсів (American Accounting Association Committee

for Human Resource Accounting) визначив бухгалтерський облік людських ресурсів як процес виявлення та вимірювання даних про людські ресурси з наступним наданням отриманої інформації зацікавленим сторонам.

Засновником облікової концепції людського капіталу вважають Е. Фламхольца та Лайкерта Р. Вони вважали що людські ресурси необхідно враховувати як актив компанії, інвестиції в людські ресурси. Вони виділили три основних критерії визнання людських ресурсів як активу: потенційна вигода; наявність прав володіння або контролю з боку адміністрації; оцінка в грошовому вимірнику [5].

На пострадянському суспільстві про людський капітал як про облікову категорію почали писати ще 1990-х роках ХХ століття. Російські вчені А. І. Добринін, С. А. Дятлов у монографії “Людський капітал в транзитивній економіці” зазначали про необхідність обліку людського капіталу у складі нематеріальних активів підприємства [4]. Вони запропонували враховувати людські ресурси в установчих договорах організацій, а умови і терміни інвестування в людські ресурси, величину заробітної плати (яка може розглядатися як норматив амортизації людського капіталу) погоджувати при укладанні колективних договорів та індивідуальних контрактів (трудових договорів). Окрім того вони запропонували проводити не тільки оцінку а й переоцінку людського капіталу підприємства.

Н. Королук наводить шість понять, які застосовуються для характеристики людини як об’єкта бухгалтерського обліку: людський капітал, людські ресурси, людські активи, інтелектуальний капітал, людський потенціал та персонал [6].

Визначення людського капіталу для цілей бухгалтерського обліку надано Т. М. Давидюк “Людський капітал – це сформований або розвинений у результаті інвестицій в освіту, професійну підготовку та накопичений людиною певний запас здоров’я, виробничих і загальнолюдських знань, навичок, здібностей, вмінь, які дозволяють їй успішно виконувати свою професійну діяльність і які доцільно використовувати для одержання певного результату, сприяє зростанню продуктивності праці й ефективності виробництва, завдяки цьому впливає на зростання доходів його власника, прибутку підприємства та національного багатства країни” [3].

Реслер М. В. під людським капіталом розуміє «явище суспільно-господарського буття, яке має наступні ознаки:

- є невіддільним від носіїв – працівників;
- є вартістю запасу здібностей, здоров’я, знань, кваліфікації, навичок, вмінь, досвіду, мотивації, мобільності індивідів;
- застосовується в економічній діяльності підприємства;
- формується і розвивається внаслідок інвестицій підприємства в людей;
- забезпечує віддачу підприємству у вигляді зростання продуктивності праці, новоствореної вартості, економічного зростання, прибутків, приросту капіталу, тощо [11].

Для формування повного уявлення про сутність, особливості людського капіталу та його значимість у різних сферах діяльності суб’єктів господарювання проведемо аналіз його структурних компонентів. Насамперед, слід зазначити, що різні вчені виділяють різні складові людського капіталу (табл. 1).

З метою якісного оцінювання та повного розуміння сутності поняття “людський капітал” слід виокремити його основні складові, які впливатимуть на його якість, можливості та тривалість використання. Розглянемо ключові складові людського капіталу.

Капітал здоров’я. Є одним із важливих компонентів людського капіталу. Від фізичного й психічного здоров’я людини залежить її працездатність. Чим кращий стан здоров’я людини, тим вона є більш активною та має більший потенціал. Стан здоров’я

	кваліфікація та винахідливість, уміння, майстерність робітника.
Д. Рікардо [12]	Майстерність робітника, тобто його кваліфікація, яка досягається шляхом навчання.
Г. Беккер [12]	Запас знань, навичок, мотивацій, які формуються за рахунок інвестицій у людину: професійну освіту, охорону здоров'я тощо.
Т. Шульц [14]	Сукупність знань, умінь, навичок.
О.А. Грішнова [2]	За рівнями: на особистому рівні – знання, навички, здоров'я та інші продуктивні характеристики людини, які вона використовує в економічній діяльності; на рівні підприємства – кваліфікація та професійні компетенції, здобутки у справі ефективної організації праці та розвитку персоналу; і на макроекономічному рівні – накопичені вкладення в освіту, професійну підготовку, оздоровлення, тощо.
Т.М. Давидюк [3]	Здібності і якості, якими володіє людина.
С.А. Дятлов, А.И. Добрынин [4]	Сформовані в результаті інвестицій і накопичені запаси здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивації.
М.В. Реслер [11]	Вартість запасу здібностей, здоров'я, знань, кваліфікації, навичок, вмінь, досвіду, мотивацій, мобільності індивідів.

З метою якісного оцінювання та повного розуміння сутності поняття “людський капітал” слід виокремити його основні складові, які впливатимуть на його якість, можливості та тривалість використання. Розглянемо ключові складові людського капіталу.

Капітал здоров'я. Є одним із важливих компонентів людського капіталу. Від фізичного й психічного здоров'я людини залежить її працездатність. Чим кращий стан здоров'я людини, тим вона є більш активною та має більший потенціал. Стан здоров'я також впливає на період трудової активності. Метою інвестицій у здоров'я є збереження, продовження та підвищення рівня працездатності.

Рівень здоров'я залежить від таких факторів як: охорона здоров'я, екологія, спадковість (генетика), здоровий спосіб життя та від якості послуг охорони здоров'я (але меншою мірою). В сучасних умовах важливим питанням є підтримка та поліпшення здоров'я нації, оскільки погіршення стану здоров'я призводить до демографічного спаду, зниження працездатності та продуктивності праці, скорочення працездатного віку (продуктивного періоду життя). Все це негативно впливає на розвиток економіки в цілому.

Не слід забувати також і про стан психічного здоров'я, від якого залежить мотивація людей до праці, самореалізація людини в його професійній діяльності, його повна віддача роботі і реалізація самого людського капіталу.

Енергія. У цьому випадку мова йде про особливий вид енергії – енергії, яка впливає на активність життя людини. Вона проявляється в таких якостях людини, як: активна життєва позиція, заповзятливість, ініціативність. Направляючи енергію в потрібне русло, суспільство одержує активного та заповзятливого фахівця, який не

пасує перед труднощами, націлений на певний результат, готовий рухатися уперед та домагатися високих результатів.

Освіта. Така складова як освіта виділяється багатьма вченими, які досліджували питання людського капіталу, і які ставлять освіту на одне із перших місць. Це пов'язано з тим, що в умовах переходу до економіки знань саме освіта є важливим ресурсом. Різні дослідники відзначають в якості найбільш значимих різні складові (отримані здібності, уміння, навички, майстерність, освіту тощо). Але ми вважаємо, що за своєю суттю вони є частинами самого компоненту "освіта", а кваліфікація, як придбані здібності, навички, уміння слід розглядати як результат освіти.

Висока якість вищої професійної освіти, відповідний рівень підготовки кваліфікованих кадрів необхідні для роботи із складними системами та обладнанням, для виробництва й випуску наукомісткої продукції. Чим вищий рівень професійної придатності працівника, тим вищою є якість його праці і його продуктивність. Особливо це питання актуалізується в сучасних умовах, коли до знань і кваліфікації працівників висуваються більш високі вимоги.

Досвід. Досвід є важливою складовою людського капіталу. Він необхідний для більш швидкої адаптації людини до нових умов праці, освоєння нових технологічних процесів.

Вроджені (природні здібності). Вроджені здібності людини є основою людського капіталу. Вони визначають зміст інтересів, схильностей, готовності до отримання знань і освоєння навичок. Ці здібності можуть бути сформовані в результаті інвестицій в освіту та в процесі виховання людини, задаючи вектор формування всіх інших властивостей людського капіталу.

Інтелект (інтелектуальні здібності). Інтелект, як складова людського капіталу, відіграє важливу роль в його структурі. Інтелект знаходиться у тісному взаємозв'язку з іншими компонентами людського капіталу. Більше того, завдяки ньому відбувається розвиток вроджених (природних) здібностей: таланту, креативності, здатності до нагромадження досвіду.

Разом зі складовою «здоров'я», інтелект сприяє розвитку мобільності та адаптивності індивіду. Інтелект втілюється у знаннях, уміннях, кваліфікації, таланті, творчих та пізнавальних здібностях людини. За рахунок інтелекту підвищується віддача від трудової діяльності у вигляді високої якості та продуктивності праці.

Творчі здібності. Творчий потенціал людини є основою генерації нових знань та ідей. Творчі здібності, креативність є двигуном інновацій.

Талант. Талант визначає спрямованість інтересів і забезпечує високу продуктивність праці, є важливим компонентом людського капіталу для інноваційної економіки.

Виховання. Виховання формує та розвиває творчі та інтелектуальні здібності людини, виявляє та розвиває її талант, прищеплює любов до праці. Виховання сприяє формуванню мотивації до навчання та праці, закладає і розвиває здібності до мобільності та адаптивності людини. І нарешті, виховання формує культуру людини та закладає систему його цінностей, необхідних для нормальної економічної діяльності (про що говорив ще У.Петті).

Культура. Культура впливає на формування особистості людини та багато в чому визначає його базові цінності, сформовані цілі. Вона впливає на процес відтворення людського капіталу. В культурі концентрується досвід поколінь, зберігаються знання, уміння, навички, формуються та розвиваються відносини між людьми. Культурний рівень громадян у значній мірі визначає економічні досягнення суспільства, його соціально-політичну, ідеологічну, освітню й духовно-моральну структуру [9].

Менталітет (або ментальність). Менталітет закладає стереотипи поведінки, етичні норми, моральні установки, культуру й цінності, які прийняті у суспільстві, а отже, впливає на формування та розвиток людського капіталу. Це призма, через яку людина сприймає світ. Менталітет визначає відношення до праці та відповідно визначає її якість і тому є важливою складовою для формування якісно нового людського капіталу.

Мотивація. Мотивація є системою внутрішніх факторів, які орієнтують людину на досягнення мети та визначають її поведінку. Мотивація визначається задоволеністю професійною діяльністю та її результатами і впливає на інтенсивність трудової діяльності. Вона необхідна для збільшення віддачі в процесі використання людського капіталу. Мотивація багато в чому залежить від моральних норм і цінностей, які прийняті у суспільстві.

Адаптивність. Адаптивність – це здатність індивіда швидко адаптуватися до змін зовнішнього середовища. Уміння швидко адаптуватися до змін має особливе значення в інноваційній економіці.

Мобільність. Мобільність відкриває більші можливості для кадрових ресурсів, серед яких є доступ до більш привабливих і краще оплачуваних робочих місць. Мобільність необхідна для обміну досвідом і знаннями. Вона забезпечує динамічність знань, їх розвиток, тиражування і поширення. Ступінь мобільності, також як і адаптивності, залежить від особистих здібностей людини. При цьому з одного боку мобільність забезпечує отримання більш глибоких знань, більш високої кваліфікації та досвіду, але з іншого - мобільність може провокувати відтік кваліфікованих кадрів.

Провівши аналіз структури людського капіталу, ми можемо тепер перейти до визначення функцій цих компонентів (табл. 2).

Таблиця 2

Функції структурних компонентів людського капіталу

Table 2

Functions of the structural components of human capital

Структурний компонент людського капіталу	Функції
Придбані здібності: освіта, кваліфікація, майстерність, знання, навички, уміння.	<ul style="list-style-type: none"> - розвиток, удосконалення вмінь, навичок; - підвищення продуктивності праці; - виробництво/випуск наукомісткої продукції; - трансфер ідей у технології; - робота зі складними технологіями, обладнанням.
Вроджені здібності	<ul style="list-style-type: none"> - розвиток людського капіталу; - досягнення більш високих результатів.
Творчі здібності	<ul style="list-style-type: none"> - розвиток нестандартного мислення; - створення нових продуктів (технологій, програм тощо).
Інтелект (інтелектуальні здібності)	<ul style="list-style-type: none"> - розвиток здібностей, таланту тощо; - здатність виконувати більш складну роботу; - досягнення високих результатів; - підвищення якості праці і продуктивності.
Талант	<ul style="list-style-type: none"> - якісне і креативне виконання роботи; - досягнення більш високих результатів.
Досвід	<ul style="list-style-type: none"> - швидке освоєння технологій, технологічних процесів; - підвищення рівня кваліфікованості праці; - розуміння прогнозування спеціальностей, товарів і послуг, які будуть мати попит у майбутньому.

Мотивація	- збільшення віддачі від професійної діяльності; - поява нових винаходів і відкриттів; - досягнення високих результатів.
Мобільність (адаптивність)	- збільшення потенціалу та адаптивності працівників; - здатність переходити з одного виду діяльності на інші; - підвищення стресостійкості; - підвищення конкурентоспроможності.
Виховання	- розвиток вроджених і придбаних здібностей і таланту; - формування мотивації, працьовитості, мобільності/адаптивності; - формування культури людини та її цінностей; - підвищення якості праці й продуктивності.
Менталітет	- формування культури та цінностей суспільства (відносини до роботи тощо).
Культура	- формування соціальних компетенцій.
Здоров'я (фізичне й психічне)	- збільшення працездатності й працездатного віку; - збільшення тривалості життя.
Енергія	- формування ініціативності та заповзятливості; - розвиток активного способу життя.

Висновки. Людський капітал є одним із основних джерел розвитку ринкової економіки, який не лише забезпечує міць країни в цілому, а також дозволяє людям одержувати певні переваги, нові можливості для розширення вибору та задоволення своїх потреб.

Людина та її продуктивні здібності займають центральне місце в психолого-педагогічних і соціально-економічних науках. Відмінності у трактуванні даної дефініції залежать: по-перше, у виокремленні складових людського капіталу (капітал здоров'я, інтелектуальний капітал, мобільність, мотивація, культура, творчі здібності, талант, виховання, менталітет, адаптивність); по-друге, у сфері використання людського капіталу (економічна, соціальна, психологічна, педагогічна, управлінська, облікова категорія).

Основними напрями подальших досліджень є конкретизація облікових принципів і процедур людського капіталу, формування єдиних методичних підходів у способах оцінювання людського капіталу

1. Baker W. Achieving Success Through Social Capital: tapping the hidden resources in your personal and business network / W. Baker. – University of Michigan Business School, 2000.
2. Грішнова О.А. Людський, інтелектуальний і соціальний капітал України: сутність, взаємозв'язок, оцінка, напрями розвитку / О.А. Грішнова // Соціально-трудова відносини: теорія та практика. – 2014. – № 1. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvttp_2014_1_5.
3. Давидюк Т.М. Людський капітал як складова капіталу підприємства / Т.М. Давидюк // Вісник ЖДТУ. – 2008. – № 4(46). – С. 56–60.
4. Добрынин А.И. Человеческий капитал в транзитивной экономике: науч.изд. / А.И. Добрынин, С.А. Дятлов, Е.Д. Цыренова. – СПб., 1999.
5. Flamholtz E.G. Human Resource Accounting / E.G. Flamholtz. – Encino, California: Dickenson Publishing Co, 1974.
6. Королюк Н.М. Людський капітал як об'єкт бухгалтерської методології / Н.М. Королюк// Актуальні проблеми економіки: науковий економічний журнал. – 2009. – № 7(97). – С. 252-261.
7. Наумчук О.А. Проблеми обліку людського капіталу / О. А. Наумчук // Торгівля і ринок України : темат. зб. наук. пр.; голов. ред. О. О. Шубін. Вип. 29. – Донецьк : ДонНУЕТ, 2010. – 540 с.
8. Починок Н. Людські ресурси в обліковій теорії та практиці / Н. Починок // Економічний аналіз. – 2010. – № 6. – С. 141–144.

9. Трофімчук Т. М. Генезис теорії людського капіталу / Т. М. Трофімчук // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія : Економіка і менеджмент. – 2016. – Вип. 16. – С. 29-35. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvmgu_eim_2016_16_8
10. Petty W. *Political Arithmetick* / W.Petty. 3-d Edition, 1690. – Режим доступу: <https://www.marxists.org/reference/subject/economics/petty/index.htm>.
11. Реслер М.В. Людський капітал як об'єкт обліку / М.В. Реслер // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. – 2015. – Вип. 12. – С. 231-234. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvmgu_eim_2015_12_54
12. Ricardo D. *Principles of political economy* / D.Ricardo. – Batoche Books Kitchener, 2001. – 333 p. – Режим доступу: <https://socialsciences.mcmaster.ca/econ/ugcm/3ll3/ricardo/Principles.pdf>
13. Smith A. *The wealth of nations* / A. Smith. – Режим доступу : https://www.ibiblio.org/ml/libri/s/SmithA_WealthNations_p.pdf
14. Schulz T.W. *Human Capital: Policy issues and research opportunities* / T.W.Schulz // *Human resources*. – N.Y., 1975 – p.5.
15. Ядранський Д.М. Облік власного капіталу: відповідь на виклики сучасності / Д.М. Ядранський // *Економічна теорія та історія економічної думки*. – 2012. – № 1-2. – С. 21-23.

References

1. Baker, W. *Achieving Success Through Social Capital: tapping the hidden resources in your personal and business network*, University of Michigan Business School, 2000.
2. Grishnova, O.A. “Human, intellectual and social capital of Ukraine: essence, interconnection, assessment, directions of development.” *Social-Labor Relations: Theory and Practice*, no.1, 2014. Vernadsky National Library of Ukraine, nbuv.gov.ua/UJRN/stvttp_2014_1_5. Accessed 1 Mar. 2018.
3. Davidiuk, T.M. “Human capital as a component of enterprise capital.” *Journal of ZHDTU*, no.4(46), 2008, pp. 56-60.
4. Dobrynin, A.I., Dyatlov, S.A., and E.D. Tsyrenova. *Human capital in a transitive economy: scholarly publication*, 1999.
5. Flamholtz, E.G. *Human Resource Accounting*, Dickenson Publishing Co, 1974.
6. Korolyuk, N.M. “Human Capital as an Object of Accounting Methodology.” *Actual problems of economy: scientific economic journal*, no.7(97), 2009, pp. 252-261.
7. Naumchuk, O.A. “Problems of human capital accounting.” *Trade and the market of Ukraine: thematic collection of scientific works*, Vol. 29, DonNUET, 2010.
8. Pochinok, N. “Human Resources in Accounting Theory and Practic.” *Economic Analysis*, no. 6, 2010, pp. 141-144.
9. Trofimchuk T.M. “Genesis of the Theory of Human Capital.” *Scientific Bulletin of the International Humanitarian University*, no. 16, 2016, pp. 29-35. Vernadsky National Library of Ukraine, nbuv.gov.ua/UJRN/Nvmgu_eim_2016_16_8 . Accessed 1 Mar. 2018.
10. Petty, W. *Political Arithmetick*. 3rd ed., 1690, www.marxists.org/reference/subject/economics/petty/index.htm. Accessed 1 Mar. 2018.
11. Resler, M.V. “Human capital as an object of accounting.” *Scientific Visnik of the International Humanitarian University*, no. 12, 2015, pp. 231-234. Vernadsky National Library of Ukraine, nbuv.gov.ua/UJRN/Nvmgu_eim_2015_12_54. Accessed 1 Mar. 2018.
12. Ricardo, D. *Principles of political economy*, Batoche Books, 2001, socialsciences.mcmaster.ca/econ/ugcm/3ll3/ricardo/Principles.pdf. Accessed 1 March 2018.
13. Smith, A. *The wealth of nations*, MetaLibri, www.ibiblio.org/ml/libri/s/SmithA_WealthNations_p.pdf Accessed 1 Mar. 2018.
14. Schulz, T.W. “Human Capital: Policy issues and research opportunities.” *Human resources*, vol. 6, 1975.
15. Yadransky, D.M. “Equity accounting: the answer to the challenges of our time.” *Economic Theory and History of Economic Thought*, no. 1-2, 2012, pp. 21-23.

Рецензенти:

Вініченко І.І. – доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри економіки Дніпровського державного аграрно-економічного університету;

Приходько І.П. – доктор наук з державного управління, професор, завідувач кафедри обліку, аудиту та управління фінансово-економічною безпекою Дніпровського державного аграрно-економічного університету.