

УДК 657:331

DOI: <https://doi.org/10.32782/2786-8141/2023-5-8>**Замазій О.В.**

доктор економічних наук, професор,  
професор кафедри підприємництва, торгівлі,  
логістики та готельно-ресторанної справи,  
Хмельницький кооперативний торговельно-економічний інститут  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7537-9025>

**Oksana Zamazii**

Khmelnyskyi Cooperative Trade and Economic Institute

**Білорусець Л.М.**

кандидат економічних наук, доцент,  
доцент кафедри HR-інжиніринг у бізнес-економіці,  
Хмельницький національний університет  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4857-2035>

**Lesia Bilorusets**

Khmelnysky National University

**Броварний Е.М.**

здобувач третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти,  
Хмельницький національний університет

**Eduard Brovarnyi**

Khmelnysky National University

## ДУАЛЬНІСТЬ ВИЗНАЧЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВОМ

### DUALITY OF HUMAN CAPITAL DEFINITION IN ENTERPRISE MANAGEMENT

**Анотація.** Стаття присвячена дослідженню людського капіталу підприємства як об'єкта управління та бухгалтерського обліку. Досліджено дуальний характер людського капіталу підприємства, що полягає у врахуванні як кількісних, так і якісних аспектів цього ресурсу. З одного боку, кількісне визначення людського капіталу базується на розрахунку економічного внеску в розвиток підприємства. З іншого боку, розрахунок якісних показників людського капіталу передбачає врахування навичок, знань, талантів та інших аспектів, що приносять додаткову цінність безпосередньо продукту, послугі. Тому наголошено на проблемі трактування поняття «людський капітал» як соціально-економічної категорії. Як соціально-економічна категорія «людський капітал» є ресурсом, що створює додаткову вартість. Людський капітал з бухгалтерської точки зору не є законодавчо регульованим об'єктом обліку і потребує більш глибокого осмислення у разі його відображення. З одного боку, як капітал він може бути і у складі власного капіталу (за означенням капіталу згідно нормативних документів), з іншого – це витрати пов'язані із відшкодуванням витрат праці персоналом підприємства. Відповідно ускладнюється процес управління підприємством у сфері нарощення людського капіталу. І якщо кількісний вплив витрат на стажування, перекваліфікацію, освіту, навчання та інших компенсаційних виплат за нарощення потенціалу людського ресурсу (капіталу) можна визначити, то вплив зміни корпоративного стилю, соціально-поведінкових норм і правил поведінки у колективі, що також впливають на нарощення величини людського капіталу, визначити важко. Це є показники відносного, якісного впливу і передбачають застосування механізмів і методик стратегічного управління персоналом. Базою ж для менеджменту людським капіталом з урахуванням вимог конкретного підприємства за сучасних умов господарювання в Україні є інформація подана бухгалтерським обліком.

**Ключові слова:** людський капітал, активи, обліковий процес, розвиток, конкурентоспроможність підприємства, менеджмент підприємства.

**Abstract.** The article is dedicated to exploring the human capital of an enterprise as an object of management and accounting. The dual nature of the enterprise's human capital is investigated, involving consideration of both quantitative and qualitative aspects of this resource. On the one hand, the quantitative determination of human capital is based on calculating its economic contribution to the development of the enterprise. On the other hand, the calculation of qualitative indicators of human capital involves considering skills, knowledge, talents, and other aspects that bring additional value directly to the product or service. Therefore, emphasis is placed on the issue of interpreting the concept of "human capital" as a socio-economic category. As a socio-economic category, "human capital" is a resource that creates additional value. From an accounting perspective, human capital is not a legislatively regulated accounting object and requires deeper consideration. On the one hand, as capital, it can be part of equity (according to regulatory documents' definition), while on the other hand, it involves expenses related to compensating labor costs by the enterprise's personnel. This complicates the enterprise management process in terms of human capital accumulation. The article discusses the challenges in managing human capital accumulation, especially in assessing the qualitative impact of changes in corporate culture, socio-behavioral norms, and rules within the collective. These qualitative

*indicators require the application of mechanisms and methodologies for strategic human resource management. The foundation for human capital management, considering the specific requirements of a particular enterprise under contemporary economic conditions in Ukraine, is the information provided by accounting.*

**Keywords:** human capital, assets, accounting process, development, competitiveness enterprise, enterprise management.

**Постановка проблеми.** Управління людським капіталом є надзвичайно актуальним питанням для суб'єктів господарювання в сучасних умовах, які характеризуються посиленням використання інформаційних технологій. Утримання конкурентних позицій на ринку для підприємства передбачає відхід від суворо індустріального типу виробництва (виготовлення продукції, надання послуг) та вимагає використання високоінтелектуальної праці. Залучення висококваліфікованого персоналу, що має особливі знання та уміння (soft skills) прогнозовано забезпечить активізацію його інноваційної-інвестиційної діяльності, і як наслідок нарощення масштабів виробництва.

У цьому контексті дослідження людського капіталу потребує більш детального дослідження, оскільки від ефективності його використання буде залежати не лише зростання продуктивності праці та зменшення собівартості продукції, але й збільшення обсягів виробництва. І оцінка внеску людського капіталу у такі структурно-виробничі зміни господарського процесу вимагає обрахунку певних кількісних показників. Тому якщо витрати на навчання, перекваліфікацію, стажування можливо прорахувати завдяки показникам витрат, що у фінансовому обліку відносяться до елементів оплати праці, то, наприклад, адаптивність і гнучкість організаційної культури підприємства завдяки інтелектуальним особливостям персоналу не передбачається можливим кількісно обрахувати. З одного боку чинне законодавство України з бухгалтерського обліку, що формує чітку, достовірну і повну інформацію для аналізу, не оперує даним поняттям. З іншого боку законодавство України у сфері оплати праці і захисту працівників лише запроваджує дану категорію і дає загальні методичні рекомендації щодо оцінки інтелектуального капіталу державних науково-технічних установ.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дефініція людського капіталу залишається предметом досліджень багатьох українських та зарубіжних вчених та економістів. Насамперед, увага у дослідженнях звертається на особливості впливу освіти, досвіду та навичок на економічний розвиток та продуктивність трудових ресурсів.

У теорії людського капіталу американський економіст Г. Беккер виділяє безпосередню важливість освіти і навчання, звертаючи окрему увагу на інвестиційно-фінансову складову заявленого процесу. Економіст Т. Шульц здійснив дослідження галузевих аспектів розвитку людського капіталу. Такі науковці, як Дж. Хекман, Х. Армстронг та Г. Саймон доводили залежності впливу на розвиток і нарощення потужностей підприємств саме людського капіталу, зокрема через фінансові інвестиції в освіту, навчання та формування професійних навичок персоналу [1–2].

Серед українських дослідників розуміння людського капіталу та впливу його на суспільно-економічний розвиток, слід виокремити таких, як Бурденко І.М., Гололобова Н.В., Плаксюк О., Ведерніков М., Якушев О., Шрам Т.В., Пінчук Т.А., Бородіна М.В., Бойківська Г., Саладяк К., Дяків О. тощо [3–8]. Цими ученими теж підкреслюється важливість освіти, яка виступає складовою

людського капіталу, та стає підґрунтям інновацій розвитку людського потенціалу суб'єкта господарювання.

Разом із тим, ефективна практика використання людського капіталу на підприємстві є неможливою без раціонального управління ним.

Тому, **метою статті** є дослідження дефініції людського капіталу в обліковому і управлінському аспекті, та виокремленні чинників формування його величини з метою ефективного управління суб'єктом господарювання у частині його кадрової політики.

**Виклад основного матеріалу.** Сучасне розуміння дефініції «людський капітал» провідними науковими економічними джерелами трактується як сукупність таких знань та умінь, навичок та досвіду, творчих здібностей та інших особистісних характеристик індивідуума, що зможуть використовуватись з метою досягнення соціального розвитку суспільства та особистості, економічних цілей соціуму та особистого вдосконалення людини. Тобто, акцентується важливість безпосередніх людських ресурсів, що вважаються ключовим чинником розвитку суб'єктів господарювання. Тоді загальною стратегічною метою економічного зростання підприємства вважатимуться безпосередні інвестиційні внески у людський капітал, направлені на зростання інтелекту, здоров'я та якості життя, зокрема в освіту та у навчання.

Загальне розуміння поняття капіталу більшістю економістів досліджується через призму марксистської теорії, тобто це «...не річ, а певне, суспільне, належне певній історичній формації суспільства виробниче відношення, яке представлене в речі та надає цій речі специфічний суспільний характер. Капітал – це перетворені в капітал засоби виробництва, які самі по собі настільки ж є капіталом, як золото або срібло самі по собі – грошима» [9].

Класична теоретична економічна наука, в особі К. Маркса, зокрема, розглядає частину фінансового капіталу, який обмінюють на робочу силу (а уже робоча сила, на думку традиціоналістів, є інтерпретованою до теперішньої ідеї людського капіталу), тим елементом, який створює, у виробничій діяльності, додану вартість через працю.

Традиційно вважається, що та додана вартість, яка отримується роботодавцем від використання персонального робочого часу працівників в обмін на заробітну плату, має перевищувати загальну ціну, яку сплачено роботодавцем за найману працю. Така фактична залежність безпосередньо вказує на те, що додаткова праця виконує функції капіталізації.

Проте поняття капіталу різняться на загальноекономічному рівні та мікроекономічному рівні, а також на рівні працівника.

Економічне розуміння людського капіталу з боку підприємства варто розглядати у двох ключових аспектах, як через марксистський підхід, коли людський капітал розглядають засобом виробництва, або тим ресурсом, який генерує певну додану вартість; так і в контексті частини власного капіталу підприємства. Економічно людський капітал можна представити споживчою вартістю робочої сили підприємства. Проте

людський капітал, виходячи із його суті, не можна вважати різницею між новоствореною доданою вартістю і розміром витрат на персонал. Це є абсолютно різні економічні категорії.

На мікроекономічному рівні, рівні бухгалтерського обліку підприємства, капіталом вважається різниця між активами та зобов'язаннями. Очевидним є те, що фізична особа не є і не може бути власністю підприємства, але при укладанні угоди щодо працевлаштування вона передає власні потенційні професійні навички та бажання виконувати функціональні обов'язки на користь роботодавця.

Тому сучасні процеси обліку людського капіталу залишаються на сьогодні систематичним збором та аналізом інформації про витрати на персонал підприємства. Дійсно, інформація бухгалтерського обліку дає можливість отримати менеджменту підприємства об'єктивні данні про внесок працівників у досягнення операційних цілей діяльності.

Тим не менш, управління обліковою категорією трудових ресурсів і витрат на їх оплату праці, як елемента бухгалтерського обліку, базується на зборі інформації за наступними ділянками обліку:

1) Процеси обліку кадрів у відділі кадрів підприємства, що передбачають передбачення, моніторинг та контролювання питань кількості працюючих, їх досвіду та кваліфікації.

2) Процеси планування штатного розпису у планово-економічному відділі, що передбачають моніторинг ринкової ситуації, адаптування до мінливості робочого середовища та передбачення потреби у працюючих, їх освітніх та кваліфікаційних особливостях.

3) Процеси оцінки внеску індивідуальної праці конкретного працівника – у відділі бухгалтерії, що вимагає розрахунків усіх виплат працівнику за його працю. Проведення відповідних облікових процедур з обліку витрат на оплату праці, які згруповані за технологічною послідовністю обробки інформації, суворо підпорядковано державному нормативно-законодавчому регулюванню. Усі заявлені процеси вимагають документальної підтримки, заповнення зарплатних платіжних документів, декларацій, податкових декларацій. Крім платіжної, ведеться трудова документація, накази та трудові книжки. Усі ці документи мають відповідати термінам та дотримуватись норм щодо оформлення та своєчасності, архівування та збереження.

Отже, складові технології управління людським капіталом через процеси обліку включають в себе, насамперед питання оплати праці, від контролю розміру заробітної плати на підставі нормативних документів до розрахунку обсягів відрахувань, соціальних стративних внесків, виплат у пенсійний фонд тощо.

В свою чергу, процес обліку задовольняє потреби менеджменту з управління людським капіталом інформацією про реєстрацію, ідентифікацію працівників, та стає підґрунтям для розробки комплексу підходів та практик, які спрямовані на формування стратегії ефективного використання та розвитку людського потенціалу підприємств. При цьому основну увагу необхідно на наступні моменти:

1) Насамперед, на ефективний вибір персоналу, де на процеси прийняття оптимальних рішень щодо підбору працівників будуть впливати рекрутинг та оцінка кандидатів.

2) Безпосередньо на підприємстві варто звернути увагу на мотиваційні чинники нарощення продуктивності праці, зокрема розробку справедливих та конкурентоспроможних систем компенсації та загальне формування системи мотивації роботи персоналу.

3) Варто звернути увагу на потенціальні характеристики працівників, їх слабкі та сильні сторони; на основі цього здійснювати розробки програм підвищення професійних навичок та кар'єрного розвитку.

4) Процеси якісної роботи персоналу неможливі без формування корпоративної культури суб'єкта господарювання, де визначна роль належить розвитку позитивних міжособистісних відносин та ефективного обміну інформацією. Також важливим є створення безпечного середовища для працівників, де визначна роль належить програмам фізичного та психологічного благополуччя, процесам віддаленого забезпечення роботи, наявності відповідних сховищ. Особливої уваги вимагають питання корпоративної етики та соціальних умов праці. Сприятливість або несприятливість морального та психологічного клімату може позитивно або негативно відобразитись у ефективній діяльності суб'єкта господарювання через відповідне збільшення або зменшення продуктивності праці персоналу.

Разом із тим, глобалізація економічної діяльності, виробнича інтеграція та диверсифікація праці вимагає пошуку механізмів адаптування управлінським та культурним розбіжностям, стандартам ведення бізнесу та мовним бар'єрам.

5) За сучасних умов економічного розвитку мотивуючими та стимулюючими механізмами стимулювання нарощення людського капіталу залишаються питання грошового забезпечення працівників, дотримання конкурентоспроможного рівня оплати праці, інші мотиваційні механізми впливу на формування людського капіталу та нарощення продуктивності праці у різних галузях господарства.

В цілому, процеси управління людським капіталом включають координацію та оптимізацію потенціалу працівників в межах суб'єкту господарювання. Але найпершим завданням залишається саме залучення висококваліфікованих працівників, і цей процес ускладнюється, адже на ринку праці сильною є конкуренція, і часто у певних галузях специфічного висококваліфікованого персоналу просто бракує.

**Висновки.** Сучасна стрімка інформаційна, технологічна, техногенна і соціальна революція вимагає адаптування персоналу суб'єктів господарювання в частині актуалізації професійних навичок та якісних можливостей до праці. Сучасна практика господарської діяльності більшості галузей промислового виробництва, змушує в процесах управління людським капіталом звертати увагу на регулярне підвищення кваліфікації, як в частині оновлення практичних навичок, так і в частині вивчення новітнього програмного забезпечення. Це, у свою чергу, вимагає додаткового фінансування підвищення кваліфікації та стажування працівників, але, натомість, сприяє підвищенню потенціалу підприємства у конкурентній боротьбі на ринку. Але процеси управління людським капіталом вимагають стратегічного підходу, і балансують, як на задоволення потреб і інтересів власного персоналу, так і забезпеченні досягнення стратегічних цілей самого підприємства.

Вважаємо, що ефективність управління людським капіталом сприяє збалансованому розвитку суб'єкта господарювання та підтримує досягнення ним стратегічних та соціальних цілей розвитку. Баланс та справедливості в процесах оплати праці та можливостей здійснення кар'єрного розвитку для усіх працюючих на підприємстві залишається найбільш впливовою складовою менеджменту людського капіталу персоналу.

Залишається необхідність додаткового дослідження різниці між загальноекономічним поняттям капіталу, поняттям капіталу на підприємстві та поняттям

людського капіталу. А саме визначення людського капіталу варто розглядати з макроекономічних позицій – як категорії соціально-економічної розвиненої ринкової економіки; з мікроекономічних позицій – як капіталу підприємства; з позицій приватної особи (представника персоналу підприємства, людини) – на рівні витрат на оплату праці. І для кожного з рівнів розуміння дефініції людського капіталу, макроекономічного державного рівня, або мікроекономічного рівня підприємства, або особистісного рівня людини, існуватимуть свої відмінності, пов'язані із потенційними очікуваннями.

#### Бібліографічний список:

1. Armstrong M.A Handbook of Human Resource Management Practice. London UK, 2006.
2. Drucker P.F. Postcapitalist Society. New York : Harper Collins Publishers, 1993.
3. Бурденко І.М., Гололобова Н. В. Людський капітал як об'єкт бухгалтерського обліку. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2018. Вип. 4 (15). С. 403–408.
4. Плаксюк О., Якушев О. Людський капітал як фактор підвищення ефективності та конкурентоспроможності компанії. *Академічний огляд*. 2023. № 1 (58). С. 160–174.
5. Шрам Т.В., Пінчук Т.А. Бородіна М.В. Відображення людського капіталу в обліковому процесі підприємства. *Економіка та суспільство*. 2023. № 48. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/2194/2120>
6. Бойківська Г., Саладяк К. Вплив стану цифровізаційних процесів в Україні на розвиток людського капіталу. *Modeling the development of the economic systems*. 2023. № 2. URL: <https://mdes.khmn.edu.ua/index.php/mdes/article/view/172>
7. Дяків О., Шушпанов Д., Пошелюжний В. Розвиток економіки знань в організації, яка самонавчається. *Вісник Тернопільського національного економічного університету*. 2020. Вип. 1. С. 113–125.
8. Зінченко О.А., Даріюш П., Зінченко Д.С. Інформаційна економіка: концепція, сутність та розвиток. *Економічний вісник НТУУ «КПІ»*. 2019. № 16. С. 3–13.
9. Любохинець Л.С., Мейш А.В., Касько В.О. Історичні віхи дослідження економічної сутності поняття капіталу. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2018. Випуск 2 (13). С. 3–9.

#### References:

1. Armstrong M. (2006) *A Handbook of Human Resource Management Practice*. London UK.
2. Drucker P. F.(1993) *Postcapitalist Society*. New York: Harper Collins Publishers.
3. Burdenko I. M., Hololobova N. V. (2018). Liudskyi kapital yak ob'iekt bukhgalterskoho obliku. *Skhidna Yevropa: ekonomika, biznes ta upravlinnia*, vol. 4 (15), pp. 403–408.
4. Plaksiuk O., Yakushev O. (2023) Liudskyi kapital yak faktor pidvyshchennia efektyvnosti ta konkurentospromozhnosti kompanii. *Akademichnyi ohliad*, no. 1 (58), pp. 160–174.
5. Shram T. V., Pinchuk T. A. Borodina M. V. (2023) Vidobrazhennia liudskoho kapitalu v oblikovomu protsesi pidpriemstva. *Ekonomika ta suspilstvo*, no. 48. Available at: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/2194/2120> (accessed December 5, 2023).
6. Boikivska H., Saladiak K. (2023) Vplyv stanu tsyfrovizatsiinykh protsesiv v ukrainina rozvytok liudskoho kapitalu. *Modeling the development of the economic systems*, no. 2. Available at: <https://mdes.khmn.edu.ua/index.php/mdes/article/view/172> (accessed December 2, 2023).
7. Diakiv O., Shushpanov D., Posheliuzhnyi V. (2020) Rozvytok ekonomiky znan v orhanizatsii, yaka samonavchaisia. *Visnyk Ternopilskoho natsionalnoho ekonomichnoho universytetu*, vol. 1, pp. 113–125.
8. Zinchenko O. A., Dariiush P., Zinchenko D. S. (2019) Informatsiina ekonomika: kontsepsiia, sutnist ta rozvytok. *Ekonomichni visnyk NTUU «KPI»*, no. 16, pp. 3–13.
9. Liubokhynets L. S., Meish A. V., Kasko V. O. (2018). Istorychni vikhy doslidzhennia ekonomichnoi sutnosti poniattia kapitalu. *Skhidna Evropa: ekonomika, biznes ta upravlinnia*, vol. 2 (13), pp. 3–9.

Стаття надійшла до редакції 15.12.2023