

Висновки. З викладеного можна констатувати, що бухгалтерський облік як одна з найважливіших складових у системі управління повинна бути зважено організованою та чітко регульованою діяльністю науковців та практиків з обліку, поєднувати в собі професійні знання, міжнародний досвід і компетенцію, оскільки від правильності дій бухгалтера залежать ефективне й законне функціонування підприємства. Отже, метою управління є підвищення ефективності господарських процесів. Бухгалтерські дані дозволяють виявляти проблеми управління, а баланс в цьому випадку є звітом, який оцінює ефективність управління. Усвідомлення цих підходів призведе до трансформації бухгалтерського обліку з пасивного нагляду в інструмент активного впливу на господарські процеси. Тому бухгалтер повинен не лише отримувати дані про факти господарського життя, а брати лише ті, які потрібні для вирішення конкретних завдань.

Список використаних джерел:

1. Бутинець Ф. Ф. Бухгалтерський фінансовий облік : [підручник] / [Ф. Ф. Бутинець та ін.] ; під заг. ред. [і з передм.] Ф. Ф. Бутиця. – 8-ме вид., доп. і перероб. – Житомир : ПП «Рута», 2009. – 912 с.
2. Сопко В. В. Бухгалтерський облік в управлінні підприємством : [навч. посіб.] / В. В. Сопко. – К. : КНЕУ, 2006. – 526 с.

Рецензент – д.е.н., професор Махмудов Х.З.

УДК 63:338.48

**УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ В ІНТЕРЕСАХ
ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ СУСПІЛЬСТВА**

Покотилова В.І., д.е.н., доцент

Херсонський економічно-правовий інститут

В статті розкриті базові методологічні положенням теорії людського капіталу. Проаналізовано думки видатних вчених та еволюцію виникнення теорії людського капіталу. Автор узагальнює існуючі підходи до визначення людського капіталу та надає власне трактування категорії «людський капітал». Згідно авторської позиції, формування людського капіталу в сучасних умовах не повинні відбуватися стихійно, таким процесом необхідно керувати. В результаті управління людським капіталом формуються основи розвитку інноваційного суспільства. В процесі управління людський капітал необхідно розглядати в аспекті кількісного і змістовного підходу.

The article revealed the basic methodological principles of human capital theory. Analyzed the views of prominent scientists and the evolution of the emergence of human capital theory. The author summarizes the current approaches to the definition of human capital and its own interpretation of the category of "human capital." According to the author's position, the formation of human capital in the current conditions should not occur spontaneously, this process must be controlled. As a result, human capital management formed the foundations of an innovative society. In the process of managing human capital should be considered in terms of quantitative and meaningful approach.

Постановка проблеми. В економічній науці поняття людського капіталу трактується по-різному. Ряд авторів визначає людський капітал як втілену в людині здатність генерувати дохід. Інші дослідники розглядають люд-

ський капітал з позицій витратного підходу, включаючи в нього витрати на навчання, здоров'я, міграцію, пошук інформації, необхідної для працевлаштування тощо. Зазначені та подібні підходи, розкривають окремі аспекти і не повною мірою відображають значення людського капіталу в інноваційному розвитку суспільства. Інноваційна модель розвитку повинна бути забезпечена якісно новим людським капіталом. За таких умов особливо актуальним і необхідним є дослідження проблеми управління людським капіталом в інтересах інноваційного розвитку суспільства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання людського капіталу вивчався такими видатними вченими, як Д. Белл, Т. Шульц, Г. Беккер, П. Друкер, Дж. Кендрік, Ф. Махлуп, Дж. Мінцер, І. Фішер та ін. Серед українських вчених теорією людського капіталу займаються В. Антонюк, В. Близнюк, В. Геєць, Н. Голікова, О. Грішнова, С. Злупко, С. Клименко, Е. Лібанова, К. Павлюк, А. Чухно Л. Федулова та інші вчені-економісти.

Постановка завдання. Розкрити сутність людського капіталу як об'єкта управління інноваційного розвитку суспільства та розглянути кількісні та змістовні аспекти його структури.

Виклад основного матеріалу дослідження. В історії розвитку економічної думки, починаючи з античності до нашого часу, головним питанням було: «Як з найменшими витратами максимально ефективно використати обмежені ресурси?» У сучасних умовах він не втратив свою актуальність, і, на нашу думку, буде актуальним доти, поки існує людина і навколишній світ, який її оточує.

Сьогодні прийнято ділити етапи економічного розвитку суспільства на доаграрне, аграрне, індустріальне і постіндустріальне.

Відмінністю таких періодів є уявлення людини щодо використання ресурсів у господарській діяльності. У міру розвитку суспільства змінювалися і уявлення про ресурси, з'являлося знання про те, які дари природи можна використовувати і як ними найбільш раціонально розпоряджатися.

Так, в доаграрному період основним ресурсом існування та розвитку людини були природні дари, які людина набував в результаті збирання, полювання та рибальства. У цей період починає з'являтися знання про способи видобутку їжі, методах полювання, отже, і знання про засоби полювання, рибальства. Розвивається наскальна писемність як форма передачі знань від одного покоління до іншого.

Аграрний період характеризується розвитком тваринництва, землеробства та розвитку ремесла. Тобто в ході розвитку людини та її господарства складаються нові форми діяльності, метою яких є також задоволення потреб. З'являються перші школи, університети. Розвиваються писемність, способи комунікації, перші спроби пізнати навколишній світ. Починає свій розвиток наука, яка в подальшому підрозділяється на галузі знань (астрономія, математика, медицина, філософія, інші).

Індустріальний період економіки характеризується проривом у розвитку уявлень про існуючі економічні ресурси. В епоху індустріалізації почалося масштабне освоєння паливно-енергетичних ресурсів. Період середини ХХ

століття характеризується появою телефону, телеграфу, двигуна внутрішнього згоряння, телебачення, Інтернет, радіо, залізниці. Людина починає освоювати космос.

Сьогодні людство переходить на більш високий щабель свого розвитку, на етап постіндустріального суспільства (табл. 1).

Таблиця 1

Етапи розвитку суспільства

<i>Історичні етапи розвитку</i>	<i>Діяльність людини</i>	<i>Розвиток знань і здібностей</i>	<i>Результат діяльності людини, що характеризує даний період</i>	<i>Перевага елементів людського капіталу в розглянутому періоді</i>
Доаграрний	Полювання, рибальство, збиральництво	Розвиток знань про знаряддя праці, знаряддя полювання і рибальства. Розвиток знань про природу та природних закономірностях	Поява розмовної мови як способу передачі інформації	М'язова сила, здоров'я, знання
Аграрний	Ремесло, землеробство, скотарство, сільське господарство	Розвиток знань про ремесло, про спосіб використання знарядь праці, їх вдосконалення, про закономірності природи та інше	Поява писемності, перше книгодрукування. Поява пошти, бібліотеки	М'язова сила, здоров'я, знання, інтелект
Індустріальний	промисловість, будівництво	Знання про використання мінерально-сировинних, енергетичних ресурсів	Телефон, телеграф, двигун внутрішнього згоряння, телебачення, Інтернет, радіо, залізниця та інше	Здоров'я, інтелект, освіченість, інженерні знання, м'язова сила
Постіндустріальний	Сфера послуг, інформаційно-телекомунікаційний сектор, альтернативна енергетика, медицина на генному рівні та інше	Знання про виробництво ресурсів, нові види сировини, способи виробництва. Знання про нові можливості	Мікрочіпи, мікрокомп'ютери, генна інженерія, молекулярна атомна фізика та інше	Здоров'я, науково-технічні знання, інтелектуальні здібності, освіченість

Таким чином, з певною часткою обережності можна стверджувати, що основною рушійною силою розвитку економіки є інтелект, знання, здібності людини добувати, перетворювати і ефективно використовувати ресурси. Тим самим, на нашу думку, досить некоректне твердження про те, що знання та

інформація поступово заміщають традиційні економічні ресурси, формуючи нову економіку, засновану на знаннях. Розвиток економіки знань чи економіки, заснованої на знаннях, базується на головному принципі, який зводиться до питань управління, розвитку та застосування знань в економічних взаєминах господарюючих суб'єктів. Знання та інформація набувають більш значимую роль на сучасному етапі.

Згідно концепції постіндустріалізму, сформованої Д. Беллом [1], суспільний розвиток розглядається крізь призму прогресу знань. В 70-ті роки ХХ століття багато економістів дотримувалися позиції, згідно з якою знання були чинником, здатним створювати вартість.

У класичному уявленні під створенням вартості розуміють сукупність витрат на виробництво, що включають в себе матеріальні, ресурсні витрати і витрати на працю. В умовах сучасного перетворення економіки, яка базується на споживанні ресурсів, на економіку, яка відтворює ресурси створення вартості визначається загальними інтелектуальними витратами, вкладеними в продукт. В результаті чого з'являється інноваційний продукт, що відрізняється за своїми характеристиками, властивостями і якістю.

Інноваційний продукт - це новий продукт, створений в результаті інноваційної діяльності, який характеризується високою доданою вартістю та включає в себе наукові, економіко-управлінські, технічні знання. Вартість інноваційного продукту, головним чином, залежить від сукупного інтелектуального внеску працівника, який є носієм знань.

П. Друкер зазначав: «Єдиною конкурентною перевагою розвинених країн залишаються ресурси кваліфікованої робочої сили. Кваліфіковані працівники, на відміну від некваліфікованих робітників, зайнятих у виробництві, володіють засобами виробництва: вони є носіями знань ... » [2].

Формування наукових уявлень про роль знань та інтелекту людини в ході історичного розвитку економіки розвитку здійснювалося досить довгий час, з моменту появи писемності і здатності обмінюватися інформацією. Про це свідчать перші згадки про роль знань і людського інтелекту в працях Платона. Він вважав, що знання - статичне поняття, воно може бути збережено в книгах або в головах людей, однак йому потрібно оживляюча сила.

Розглядаючи генезис становлення сучасної економіки, заснованої на знаннях, ми дотримуємося точки зору, що саме людина зі здібностями, певними знаннями, досвідом і вміннями, формує людський капітал, здатний ефективно розвивати економіку.

Сьогодні це розуміється як збільшення частки інтелектуальних вкладень в кінцеву вартість товару або послуги. В цьому, на нашу думку, криється один з основних принципів розвитку інноваційної економіки в сучасному її розумінні. Суб'єкт економічних відносин, що має менше знань про можливість раціонального використання ресурсів програє в конкурентній боротьбі.

У світлі об'єктивних причин, що з'явилися в результаті еволюційного, на певних етапах революційного розвитку економіки відбувається зміна парадигм економічної науки.

У пошуках відповіді на довічне питання: «Як з найменшими витратами

і обмеженими ресурсами отримувати максимум віддачі від їх використання?» - увага вчених все більше починає концентруватися навколо самої людини, бо сама людина стає ключовою ланкою у формуванні нової економіки.

Вперше модель «економічної людини» була розроблена представниками класичної політичної економії. У. Петті. Родоначальник англійської політичної економії при підрахунку національного багатства запропонував порядок з речовим майном включати людину з її творчими здібностями і запропонував оцінювати їх однаково [3].

Ідеї У. Петті були продовжені і розвинені в роботах А. Сміта. Однак, на відміну від Петті, А. Сміт концентрував увагу не на самій людині, а на його здібностях. Особливого значення мала освіта як спосіб збільшення багатства країни [4].

Основний капітал, за Смітом, складається з машин та інших знарядь праці, із споруд, із землі, а також з придбаних і корисних здібностей усіх членів суспільства.

Першими, хто розробив самостійну теорію про людину, її здібностях та їх застосування в економічних процесах, стали Т.Шульц і Г.Беккер, які отримали за свої праці Нобелівські премії (Т.Шульц в 1979 р., Г.Беккер в 1992 р.).

Т.Шульц розглядав людини з точки зору її здібностей, знань, отриманих через освіту. Таким чином, кожна освічена людина має актив, який може використовувати в діяльності з можливістю отримання певного доходу. Зокрема, він, писав: «Якщо освіта впливає на виробництво, що важливо для економіки, то, отже, це і є форма капіталу» [5], а «людським його називають тому, що ця форма стає частиною людини і є джерело майбутніх задоволень або майбутніх заробітків, або того й іншого разом».

Г.Беккер розвинув теорію людського капіталу з точки зору інвестицій. Згідно з його теорією, людський капітал - це «наявний у кожного запас знань, навичок, мотивацій. Інвестиціями в нього можуть бути освіта, накопичення професійного досвіду, охорона здоров'я, географічна мобільність, пошук інформації про ціни і доходи» [6].

Й.Бен-Порет трактує поняття «людський капітал» як «фонд, функція якого - виробництво торгових послуг у загальноприйнятих одиницях виміру і який у своїй якості аналогічний будь-якій машині як активу речового капіталу» [7].

В XIX в. сформовані два напрями, що пояснюють зміст людського капіталу та його визначення. Перший напрямок (Дж.Мілль, Ф. Ліст, В.Рошер) пояснює існування і зміст людського капіталу як придбання здібностей людиною, але не включає в це поняття самої людини, оскільки визначає її як «вироблений засіб виробництва», «раніше накопичений запас продуктів минулої праці». Відповідно другого напрямку (Д.Маккалох, Й.Тюнен), людський капітал розглядається як здатності людини одночасно з самою людиною. «...в силу їх нерозривної єдності» [2].

Категорії «людський капітал» і «робоча сила» мають загальну основу. Обидві ці категорії виражають продуктивні здібності, які можуть бути використані для здійснення економічної діяльності. Тому робочу силу, яка може

бути використана в процесі суспільного виробництва, розглядають як «потенційну робочу силу». Далеко не завжди індивідуальні та громадські економічні інтереси щодо формування, розвитку і використанню робочої сили збігаються. Як правило, роботодавців цікавить не все різноманіття властивостей особистості працівника, а конкретні здібності, що дозволяють здійснити професійну діяльність. Тільки ті здібності працівника, які дають можливість створювати конкретні блага і послуги і які, в свою чергу, володіють суспільною цінністю, можуть стати предметом купівлі-продажу. Таким чином, не вся робоча сила, а лише її частина, що отримала суспільне визнання, стає функціональною робочою силою [8].

В середині 70-х рр. XX ст. більше приділяється увага мотиваційним елементам поведінки людини. До традиційних елементів мотивації (зростання добробуту, максимальне задоволення потреб) додаються абсолютно нові мотиви - прагнення до досконалості, забезпечення душевного комфорту, радість творчості та інше.

Поширення теорії «економічного імперіалізму», основним принципом якої є перенесення економічних постулатів на соціальні сфери та явища, призвело до появи вдосконаленої моделі економічної людини, що отримала назву RREEMM - Resourceful, Restricted, Expecting, Evaluating, Maximizing Man (винахідливий, який відчуває обмеження, що має очікування, що оцінює, максимізуюча особа).

Одночасно зі зміцненням позицій економічного імперіалізму відбувається і протилежно спрямований процес застосування соціологічних методів до вирішення економічних проблем. Прихильники «нової економічної соціології» доповнюють образ економічної людини такими властивостями, як потреба в схваленні оточуючих, статус, владу. Прикладом можуть служити моделі «соціологічної людини» - SRSM - Socialized, Role-playing, Sanctioned Man (соціалізованого, детермінованого суспільством, що грає роль, покараної людини) і OSAM - Opinionated, Sensitive, Acting Man (що має думки, сприйнятливий, діюча людина).

Висновки. Узагальнюючи існуючі підходи до визначення людського капіталу, ми визначаємо людський капітал як придбані, накопичені, заслужені цінності людини, виражені в його фізико-фізіологічних особливостях, знаннях, уміннях, інтелектуальних здібностях дозволяють при їх використанні отримувати дохід у натуральній або вартісній формі з метою задоволення потреб.

Процеси формування людського капіталу в сучасних умовах не повинні відбуватися стихійно, таким процесом необхідно керувати. В результаті управління людським капіталом формуються основи розвитку інноваційного суспільства, в якому, як наслідок, формуються сприятливі умови розвитку національної інноваційної системи.

Розглядаючи сутність управління людським капіталом в інтересах інноваційного розвитку, нами використовується термін «управління», запропонований в сучасному економічному словнику, під яким розуміється свідомий цілеспрямований вплив з боку суб'єктів, керівних органів на людей і еконо-

мічні об'єкти, що здійснюється з метою направлення їх дії та отримання бажаних результатів.

Таким чином, управління людським капіталом означає спрямовані дії суб'єктів управління на формування і розвиток елементів людського капіталу, що відповідають інноваційним характеристикам.

У процесі управління людським капіталом об'єктом управління є не сама людина, а набуті, змістовні елементи людського капіталу, тому пропонується класифікувати структуру людського капіталу з кількісної (інвестиційної) і змістовної (якісної) сторони (табл. 2).

Таблиця 2

Кількісні та змістовні аспекти структури людського капіталу

	<i>Кількісний аспект</i>	<i>Змістовний аспект</i>
<i>вроджені</i>		
здоров'я	Групи здоров'я: відмінне, середнє, слабке	Хронічні хвороби, слабка імунна система та ін.
культура	Висока, середня, слабка	Манери поведінки, суспільні цінності
харизма	є чи ні	-
<i>придбані</i>		
освіта	Початкова, середня, вища	За спеціалізацією, кваліфікації. Додаткове: уч. ступінь, ступінь МВА, вітчизняне, зарубіжне та ін.
спосіб мислення	-	Консервативний, змішаний, прогресивний
здібності до навчання	Висока, середня, низька	Гуманітарне навчання, технічне навчання
здібність до праці	Висока, середня, низька	
знання	Формально підтверджене знання документами про освіту (дипломами, сертифікатами, атестатами, рекомендаційними листами)	Область знань: наукові, технічні, гуманітарні, суспільні. Професійні знання: техніка, ІТ-технології, біоінженерія, фізика, медицина і ін.
вміння	Скільки умінь (в яких областях діяльності людини)?	Що вмєш (наприклад: вмєня роботи на комп'ютері з позиції кількісної сторони і вмєня працювати з базами даних з позиції змістовної сторони)?
навики	є чи ні	У чому?

В результаті дефініції об'єкта управління з'являється можливість в розробці комплексної програми формування людського капіталу, орієнтованого на інноваційний розвиток економіки.

Список використаних джерел:

1. Bell D. The Third Technological Revolution & Its Possible Socio-Economic Consequences/ D.Bell. - Tokyo, 1990. – 347 p.
2. Друкер П. О профессии менеджера/П. Друкер. - М., 2008. – 288 с.
3. У. Петти. Экономические и статистические работы / У. Петти – М.: Книга по Требованию, 2012. – 324 с.

4. Горячук В.Ф. Инвестиції у людський капітал та віддача від них // Економіка: реалії часу. – 2012. – № 1(2). – С. 34–39.
5. Schultz T. Economic Value of Education/T.Schultz. – N.-Y., 1963. – P. 41–44.
6. Becker I. G. Human Capital: Theoretical and empirical analysis with special reference to education/I.G.Becker. – [3-r ed.]. – University of Chicago Press, 1993. – 390 p.
7. Ben-Porath Y. The production of Human Capital and the life Cycle of Earning / Y. Ben-Porath. - Journal of Political Economy, 1987. August. – 356 p.
8. Курганский В.А. Человеческий капитал: теория и практика /В.А.Курганский. - Иркутск: БГУЭП, 2004.

Рецензент – д.е.н., професор Макаренко П.М.

УДК 657.471:331.522.4

ІНСТИТУЦІОНАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВІДОБРАЖЕННЯ В ОБЛІКУ ВИТРАТ ПІДПРИЄМСТВА НА ОПЛАТУ ПРАЦІ

Дубініна М.В., д.е.н., доцент

Миколаївський національний аграрний університет

Обґрунтовано доцільність регулювання обліку витрат шляхом впливу інституціонального середовища. Проведено аналіз нормативно-правового забезпечення цього питання в Україні, який свідчить про те, що воно не повністю відповідає вимогам міжнародних стандартів бухгалтерського обліку і потребує вдосконалення. Розглянуто проблематику регулювання оплати праці в Україні з точки зору законодавчо-нормативної бази. Показано наявність реальних тіньових економічних інститутів оплати праці працівників, що призводить до недоотриманням державою значних коштів. Сформульовано основні причини ускладнення інституціонального регулювання оплати праці, серед яких виокремлено відсутність дієвого контролю з боку держави за політикою оплати праці; недосконалість науково-методичного забезпечення процесу регулювання оплати праці; невиконання чинного законодавства.

Expendiency cost accounting regulation by influencing institutional environment. The analysis of regulatory support this issue in Ukraine, which indicates that it does not fully comply with international accounting standards and needs improvement. We consider the problems of regulation of wages in Ukraine in terms of the legal and regulatory framework. Presence of real economic institutions shadow wage workers, resulting in a loss of significant state funds. The basic causes of complications institutional regulation of wages, including singled out the lack of effective control of the state policy on remuneration; imperfect scientific methods of process regulation of wages; failure to comply with applicable law.

Постановка проблеми. Оплата праці на даний час є однією з болючих та гострих проблем трудових відносин між різними суб'єктами. Від її оптимального розв'язання багато в чому залежить не лише рівень оплати праці працівників, але й результати господарської діяльності підприємства. Недоліки системи оплати праці формують цілу низку гострих проблем: великі розміри заборгованості за виплатами працівникам, збільшення кількості безробітних та малозабезпечених, «чорний ринок праці», зменшення продуктивності праці, що супроводжується зниженням платоспроможного попиту, тощо. Загалом. Тому ці питання завжди будуть актуальними при дослідженнях та використуваними у практичній діяльності.

У зв'язку з тим, що бухгалтерський облік є основою інформаційного