

УДК 657.471.12:331.214.72

МОДЕЛЬ ОБЛІКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ЯК ОСНОВА ПРЕВЕНТИВНОГО АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ

Т.В. Гільорме, к.е.н.

Дніпропетровський національний університет імені Олеся Гончара, м. Дніпропетровськ, Україна

Гільорме Т.В. Модель обліку людського капіталу як основа превентивного антикризового управління.

Стаття присвячена методологічним аспектам обліку витрат на персонал підприємства з урахуванням моделі корисності ресурсу та теорії альтернативних витрат. Проведена порівняльна характеристика моделей обліку витрат на персонал: модель активів («витратна», хронологічна модель витрат) та моделі корисності ресурсу. При цьому поглибленого теоретичного обґрунтування потребує залежність процесу проведення обліку персоналу в залежності від фази кар'єрного циклу, що дозволить дослідити особливості адаптації та розвитку персоналу як головних чинників кар'єрного зростання працівника.

Ключові слова: облік витрат, витрати на персонал, альтернативні витрати, фази кар'єрного циклу, розвиток, адаптація, ефективність

Гільорме Т.В. Модель учета человеческого капитала как основа превентивного антикризисного управления.

Статья посвящена методологическим аспектам учёта затрат на персонал предприятия с учётом модели полезности ресурса и теории альтернативных издержек. Проведена сравнительная характеристика моделей учёта затрат на персонал: модель активов («затратная», хронологическая модель затрат) и модель полезности ресурса. При этом углублённого теоретического обоснования требует зависимость процесса проведения учёта персонала в зависимости от фазы карьерного цикла, что позволит исследовать особенности адаптации и развития персонала как главных факторов карьерного роста работника.

Ключевые слова: учет затрат, затраты на персонал, альтернативные затраты, фазы карьерного цикла, развитие, адаптация, эффективность

Gil'orme T.V. Model of accounting of human capital assets as the bases of prevention crisis management.

The article is devoted to the methodological aspects of enterprise staff costs accounting considering the model of resource utility and the theory of opportunity costs. A comparative analysis of personnel costs accounting models is conducted, including: assets model ("cost model", chronological costs model) and utility models. Concurrently, a deeper theoretic substantiation is required for the dependence of the process of personnel accounting on the phase of career cycle, which would further allow researching the peculiarities of personnel adaptation and development serving as major factors of career advancement for employees.

Keywords: cost accounting, personnel (staff) costs, opportunity costs, phases of career cycle, development, adaptation, efficiency

В умовах глобальної кризи на багатьох вітчизняних підприємств, особливо гостре постає питання превентивного антикризового управління (у пер. з фр. «preventif» та від лат. «praeventus» означає «попереджувачий що-небудь, запобігачий») всієї сукупності ресурсів, особливо людських. Сутність превентивного антикризового управління персоналом є необхідність передбачення кризових явищ, підвищення опору підприємства до очікуваних дій критичних факторів шляхом завчасної розробки спеціальних антикризових сценаріїв, тобто превентивне антикризове управління орієнтовано на перспективу. Розробка альтернативних сценаріїв побудови кадрової стратегії необхідно здійснювати в трьох напрямках: ситуація вибору стандартних альтернатив (потрібно здійснити дію вибору за допомогою існуючих інструментів, важелів, методів); проблемна ситуація (розв'язання потребує більш складних дій, але які складаються з простих та звичайних дій, додаткових дій); кризова ситуація (розв'язання за допомогою простих нововведень та потужних нововведень – прості новації дозволяють вийти з кризової ситуації в проблемну, а потужні новації дозволяють перейти від кризової ситуації до ситуації вибору стандартних альтернатив). Криза це звичайна ситуація-на-межі, яка виявляє всі найкращі і найгірші властивості персоналії і залишає непоміченими властивості, якими вона подібна на безліч інших людей, на перший план виходить нововведення разом з їх носіями [1].

Людина в суспільстві споживання прагне споживати так, щоб, з одного боку, бути не гірше інших, а з іншої – не зливатися з натовпом. Індивідуальне споживання відображає не лише соціальні характеристики споживача (як демонстрація свого соціального статусу), але і особливості індивідуального способу життя [2]. Всі ці особливості змінюють персонал підприємств, при цьому змінюються характеристики (властивості) самого персоналу, з'являються специфічні в залежності від економічної діяльності. Все це потребує зміни світогляду підприємства на персонал як особливий, пріоритетний ресурс – трансформації всієї системи управління ресурсами підприємства, його складових елементів (обліку, аналізу,

плануванню, організації, контролю тощо). Проява в теорії економічної думки поняття людського капіталу обумовлює необхідність створення ефективного інформаційного забезпечення, що стало передумовою створення концепції обліку людських ресурсів (людського капіталу, персоналу) [3].

Аналіз останніх досліджень та публікацій

У сучасних економічних школах представлено безліч напрямків досліджень з проблематики методології обліку витрат та інвестицій на персонал. Зокрема, Давидюк Т.В. [4, с. 168] розроблено процесну модель управління витратами на персонал з урахуванням фазами процесу інвестування у формування та відтворення, витрат на використання персоналу. Починок Н.В. [5, С. 74] пропонує використовувати методику відображення в обліку витрат на персонал за фазами процесу відтворення, що може бути підґрунтям для поєднання інвестиційного та витратного підходів щодо відображення витрат на персонал. Тютлікова В.В. [6] розробила організаційно-методичних підхід до обліку трудових ресурсів підприємства як облікової категорії. Фонарьова Т.А. [7] розглядає особливості «модель обліку витрат на заміщення працівника», що на відмінну від хронологічної моделі додатково враховуються: втрати від зниження обсягу виробництва в результаті утворення вакантної посади; втрати від продуктивності праці самого працівника і його колег у результаті зниження трудової «моралі» у період перед звільненням; низька продуктивність праці нового працівника в період адаптації на виробництві тощо. Віддаючи належне науковому доробку та практичній значущості отриманих результатів, слід зазначити, що певне коло завдань зіставлення доходів та витрат у людські ресурси, визначення ефекту від реалізації конкретних витрат на персонал інвестиційного характеру, урахування альтернативних витрат при визначенні очікуваної майбутньої економічної вигоди, розробка внутрішньої (корпоративної) соціальної звітності залишаються розробленими недостатньо.

Метою статті є: розробка теоретичних, методологічних положень та практичних рекомендацій щодо запровадження моделі обліку та оцінки людських ресурсів (капіталу, персоналу) для формування стратегії розвитку підприємства в умовах превентивного антикризисного управління.

Відповідно до вказаної мети в роботі поставлені такі завдання: проаналізувати персонал як пріоритетний актив підприємства відповідно Концептуальної основи фінансової звітності; дослідити особливості двох моделей обліку та оцінки людських ресурсів (капіталу, персоналу): активів («витратна», хронологічна) та корисності ресурсу; визначити переваг та недоліків двох моделей, побудувати алгоритм запровадження цих двох моделей в системі внутрішнього управлінського обліку; визначити необхідність

введення двох додаткових показників витрати «часу життя» (проекту) (LCC) та вартість відкладених рішень (CoD) відповідно до альтернативної теорії витрат при визначенні ефективності запровадження програми (проекту) розвитку персоналу.

Виклад основного матеріалу

Традиційний облік розглядає тільки ресурси, які є власністю підприємства. У зв'язку з тим, що персонал, як особливий вид ресурсу, не може бути ні майном, ні є об'єктом власності, представники традиційного обліку не розглядають його як об'єкт обліку – актив (ресурси, контрольований підприємством у результаті минулих подій, використання якого, як очікується, призведе до отримання економічних вигод у майбутньому [8]). Але витрати на персонал ведуться систематично.

Майбутня економічна вигода людських ресурсів як активу суб'єкта господарювання, є потенціалом, який сприятиме надходженню (прямо або непрямо) грошових коштів і їх еквівалентів шляхом особливого ресурсу – персоналу при для виробництва продукції (надання послуг, здійснення робіт відповідної якості), що здатні задовольнити бажання чи потреби споживачів. Оскільки ці товари, послуги, роботи можуть задовольнити бажання або потреби, споживачі готові платити за них, а отже, сприяти надходженню грошових коштів до суб'єкта господарювання. Також людські ресурси спроможності зменшувати відтік грошових коштів, наприклад, коли альтернативний виробничий процес зменшує витрати на виробництво [8].

Майбутні економічні вигоди, втілені в активі, можуть надходити до суб'єкта господарювання різними шляхами. Наприклад, актив можна використовувати окремо або разом з іншими активами у виробництві товарів чи наданні послуг, призначених для реалізації суб'єктом господарювання; обміняти на інші активи; використати для погашення заборгованості; розподілити між власниками суб'єкта господарювання [8]. Безмовно, персонал як специфічний актив підприємства, факторингу або обміну щодо людських ресурсів не є можливим. Але існування аутсорингу в сфері управління персоналом (HRO, Human Resources Outsourcing). Найчастіше передаються кадрові процеси, що пов'язані з підбором і пошуком співробітників (а також лізингом персоналу та аутстафінг), найменш вживаними – процеси кадрового адміністрування і розрахунку заробітної плати.

Матеріальна форма не є суттєвою для існування активу відповідно до Концептуальної основи фінансової звітності [8]. Персонал потрібен в суспільному виробництві не сам по собі, а для виконання виробничих завдань на робочому місці, функціональних обов'язків. Людські ресурси в залежності від виду економічної діяльності підприємства повинні мати певні персональні властивості, які направлені на

адаптацію даної системи в існуючому мінливому зовнішньому та внутрішньому середовищі, особливо в умовах кризових явищ.

Але підприємства зацікавлені у розвитку тих властивостей персоналу, які впливають на пристосування (адаптацію). Аналіз вимог до вакантних місць персоналу підприємств зв'язку, що висувають роботодавці, дозволив класифікувати властивості персоналу на 3 групи: природні властивості, придбані соціально-професійні здібності та системні властивості.

Первинні і розвинені природні здібності (природна властивість) персоналу підприємств безпосередньо впливають на можливості людини в трудовому процесі. Системні властивостей персоналу підприємств зв'язку доцільно розглядати як інтегральні або сукупні властивості, що складається з системи певних властивостей працівника, які знаходять своє відображення в соціально-професійному змісті персоналу, надаючи тим самим цілісність характеристиці рівня здібностей людини до праці.

В процесі найма працівника роботодавець не знає реальних властивостей персоналу, що наймається, ця інформація недоступна. Так з 1 січня 2013 року згідно Закону України «Про зайнятість населення» [9] статті 11 «Право особи на захист від проявів дискримінації у сфері зайнятості населення»: «забороняється в оголошеннях (рекламі) про вакансії зазначати обмеження щодо віку кандидатів, пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати вимоги, що надають перевагу одній із статей, а також вимагати від осіб, які працевлаштовуються, надання відомостей про особисте життя». Тому роботодавець на початку роботи працівника отримує тільки обмежену інформацію про властивості персоналу (освіта, загальний стаж роботи, в тому числі на необхідній посаді, стаж по спеціальності та інше), вони розглядається як сигнальна інформація про можливості та здібностях персоналу як активу, що принесе майбутню вигоду.

Багато активів (наприклад, дебіторська заборгованість і нерухомість) пов'язані з юридичними правами, включаючи право власності. При визначенні існування активу право власності не є істотним; таким чином, наприклад, людський капітал є активом, як що суб'єкт господарювання контролює вигоди, які передбачає одержати від цього ресурсу. Незважаючи на те, що здатність суб'єкта господарювання контролювати вигоди, як правило, визначається юридичними правами, людські ресурси, з економічного змісту відповідають визначенню активів, навіть коли юридичного контролю немає.

Активи суб'єкта господарювання є результатом минулих операцій або інших подій.

Суб'єкти господарювання, як правило, отримують активи шляхом їх придбання або виробництва; проте інші операції або події також генерують активи [10].

Саме розвиток персоналу дозволяє пролонгувати професійний шлях персоналії, розвинути властивості під впливом інноваційних технологій. Застосуванні концепції життєвого циклу персоналу як специфічного активу дозволяє враховувати сучасні тенденції формування нового типу економіки, заснованого на знаннях. Постійний розвиток персоналу протягом всього життя, надбання нових, знань, вмінь, підтримці здоров'я та належного рівня життя є необхідною умовою інформаційного суспільства.

При застосуванні концепції життєвого циклу персоналу необхідно, на наш погляд, враховувати сучасні тенденції формування нового типу економіки, заснованого на знаннях. Постійний розвиток персоналу протягом всього життя, надбання нових, знань, вмінь, підтримку здоров'я та належного рівня життя є необхідною умовою інформаційного суспільства є головною умовою необхідності зміни ортодоксальної системи обліку витрат на персонал [11]. Кар'єрне зростання відображає напрямок, послідовність і динаміку розвитку службової кар'єри працівника, обґрунтовує логіку і перспективи професійно-ієрархічного просування в рамках всього трудового періоду життєвого циклу. Період кар'єрного зростання конкретного працівника входить, як правило, за межі одного підприємства. Однією з визначальних характеристик цього багатогранного, специфічного і багато в чому імовірнісного процесу стає циклічність. Періодичне повторення таких стійко здійснюються послідовностей, як підбір – підготовка, розстановка, праця – оцінка – просування, ресурс – резерв – склад та інші. багато в чому визначає не тільки побудова власне кар'єрного процесу, але і здійснення основних процедур управління ним. Це вказує на необхідність циклічного планування основних кар'єрних процедур, обумовлює введення поняття «кар'єрний цикл працівника», яке об'єднує періодично повторювану послідовність етапів кар'єрного просування [12]. Фаза кар'єрного циклу персоналу на підприємстві, на нашу думку, складається з таких етапів: найм на підприємстві, кар'єрне зростання, занепад, звільнення. В залежності від фази кар'єрного циклу, застосовуються різноманітні процедури моделі обліку та оцінки персоналу як активу.

Підсумовуючи вищесказане, особливості людських ресурсів як пріоритетного активу суб'єкту господарювання можливо представити (таблиця 1).

В світовій практиці існують два принципових підходів до обліку та оцінки людських ресурсів: модель активів («витратна», хронологічна) та модель корисності.

Таблиця 1. Особливості людських ресурсів як пріоритетного активу суб'єкту господарювання

№ з/п	Критерій визначення активу	Особливості		
1	Майбутня економічна вигода	Потенціалом, який сприятиме надходженню (прямо або непрямо) грошових коштів і їх еквівалентів при виробництві продукції (наданні послуг, здійсненні робіт).		
2	Контрольовані підприємством у результаті минулих подій	Економічний контроль здійснюється з позицій володіння економічними вигодами.		
3	Можливість об'єктивної оцінки (ідентифікації) шляхом грошового виміру	Модель обліку та оцінки персоналу	Переваги	Недоліки
		<p>Модель активів («витратна»/хронологічна модель витрат): традиційна схема бухгалтерського обліку основного капіталу, з урахуванням особливостей «людського капіталу»; на рахунках обліковуються витрати на формування персоналу (довгострокові інвестиції, поточні витрати); нормативний строк амортизації персоналу.</p> <p>Модель корисності ресурсу: оцінка економічних наслідків зміни трудової поведінки персоналу (ефект кадрових інвестицій); прогнозні розрахунки очікуваних від реалізації інвестиційних проектів доходів, їх зіставленні з необхідними витратами на здійснення інвестицій; визначення показників: строк окупності інвестицій (період, протягом якого початкові інвестиції будуть повернені інвестором у вигляді доходів від реалізації проекту); норма доходності інвестицій (співвідношення середньорічної суми прибутку від реалізації проекту до величини інвестицій).</p>	<p>Можливість визначення груп витрат на персонал на групи довгострокових інвестицій (капіталізація персоналу) та поточних витрат (витрати на використання персоналу), можливість оцінити нормативний строк амортизації витрачених коштів на персонал – період коли необхідно вкладати додатково вкладати інвестиції.</p> <p>Встановлення реального зв'язку між величиною інвестованого капіталу і доходом від його використання; зв'язок з бухгалтерськими характеристиками доходу (бухгалтерським прибутком); простота розрахунку, наочність, доступність інформації для його обчислення, пристосованість для здійснення порівняльного аналізу альтернативних проектів.</p>	<p>Вартість об'єктів інвестування може суттєво відрізнятися від його ринкової ціни, оскільки в практиці не існує прямого зв'язку між витратами і корисністю від цього об'єкту.</p> <p>Не прив'язаний до бухгалтерського обліку, балансу, іншої облікової інформації; показники не враховують зміни цінності грошей у часі.</p>

Джерело: узагальнено і побудовано автором на підставі [4,13]

В світовій практиці існують два принципових підходів до обліку та оцінки людських ресурсів: модель активів («витратна», хронологічна) та модель корисності.

На рисунку 1 розглянуто особливості запровадження моделі в управлінні персоналом суб'єкта господарювання. На першому етапі створюється відповідна методологічна платформа обліку та оцінки людського капіталу (оцінка нормативного строку амортизації, оцінка чистих інвестицій, оцінки вартості), при цьому використовується загальні та специфічні наукові принципи, методи, інструменти та інструментарій. На другому етапі у внутрішній системі управлінського обліку вводяться додаткові рахунки, при цьому за принципом подвійного запису на рахунках обліку, вводяться три рахунки: результативний рахунок «Витрати на людський капітал» (на субрахунках визначаються сальдовим методом витрати на розвиток (професійний, соціальний), адаптацію (професійну, соціальну),

мотивацію та інші витрати, пов'язані з формуванням, використанням та відтворенням людського капіталу); відповідні рахунку у активу («Чисті інвестиції в людські ресурси» / «Людський капітал як нематеріальний актив») та пасиву («Відрахування коштів для інвестування в людські ресурси»).

На останньому етапі розробляється внутрішня (корпоративна) соціальна звітність щодо людського капіталу, при цьому, на наш погляд, звітність повинна формуватися у двох векторів: баланс людських ресурсів та загальну соціальну звітність. У балансі людський ресурсів доречно відокремити окремі статті та розділи («Формування», «Використання», «Відтворення»). Загальна соціальна звітність для підприємств можлива бути як окремий звіт («Соціальний звіт», «Звіт про соціальну відповідальність», «Звіт про корпоративну соціальну відповідальність»), так і складова корпоративного звіту («Звіт про загальний прогрес», «Звіт про сталий розвиток»).

При цьому необхідно провести оцінювання економічної та соціальної ефективності запровадження інвестицій у людський капітал як

основа розробки стратегії загального розвитку підприємства у превентивному антикризового управління.

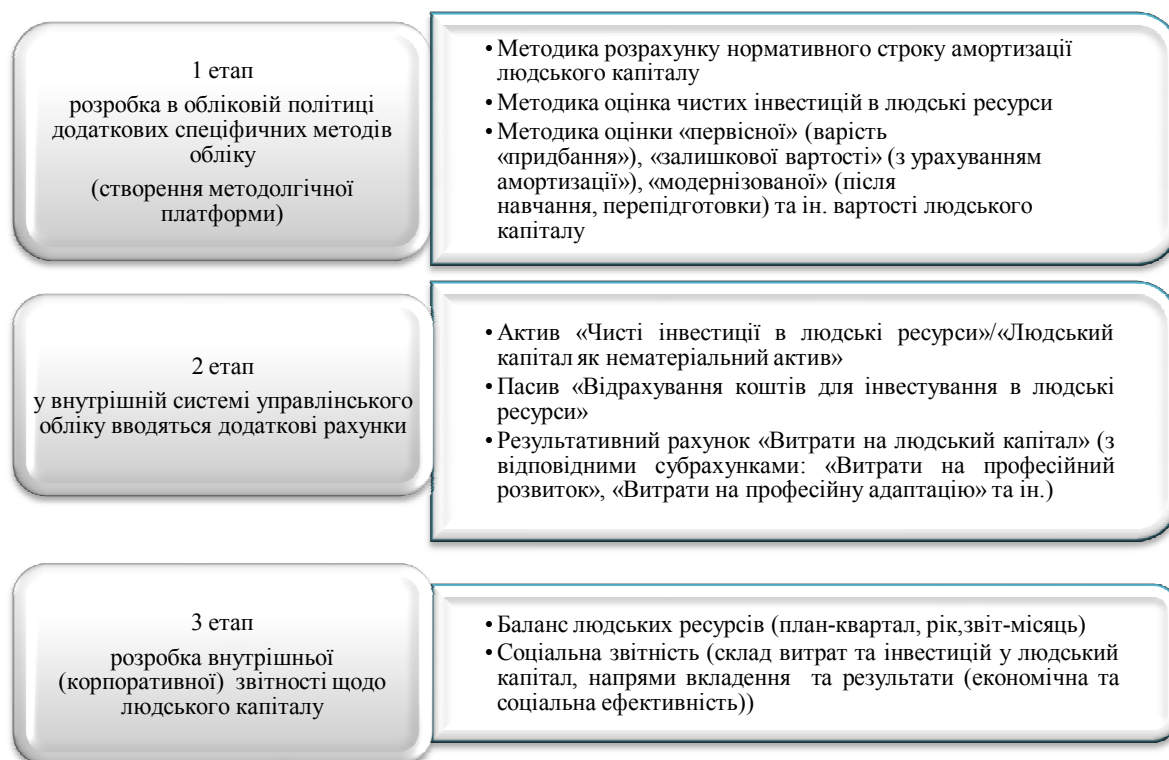


Рис. 1. Етапи запровадження моделі «витратної» в управлінні персоналом суб'єкта господарювання (авторська розробка)

Але парадигма «людський капітал – це витрати підприємства» провокує менеджмент компанії на зниження витрат на відтворення (насамперед, соціальний та професійний розвиток) персоналу при формуванні стратегії мінімізації загальних витрат, особливо в умовах кризових явищ. Для нівелювання негативних наслідків «витратної» моделі обліку та оцінки людського капіталу, є друга модель на засадах корисності ресурсу – модель корисності ресурсу в управлінні персоналом суб'єкта господарювання (рис. 2).

Відмінність етапи запровадження моделі корисності ресурсу в управлінні персоналом суб'єкта господарювання є: на першому етапі вводяться методика розрахунку: ефекту кадрових інвестицій, оцінки строку окупності інвестицій в людські ресурси, оцінки норми доходності інвестицій в людські ресурси та ін. в залежності від цілей розвитку підприємства та існуючих програм розвитку персоналу, на другому – додаткове введення рахунку «Доходи від корисного використання людського капіталу» (з відповідними субрахунками: «Економічні наслідки зміни трудової поведінки персоналу», «Доходи від інвестицій у людські ресурси» та ін.). На останньому етапі складається баланс інвестицій та доходів у людський капітал (при цьому, на наш погляд, доречно ввести 3 розділи: інвестиції, доходи та показники ефективності інвестицій, згідно методики на першому етапі.

При цьому відповідно до альтернативної теорії витрат, необхідно враховувати два додаткових показника: витрати «часу життя» (проекту) (LCC) та вартість відкладених рішень (CoD) [14].

Необхідно розкрити особливості показника розрахунку часу для повернення інвестицій у програми розвитку персоналу – витрати «часу життя» (проекту) (LCC). Включення всіх витрат та заощаджень, які витрачені протягом «часу життя» персоналу суб'єкта господарювання – це можливість оцінки рентабельності проектів. Цей підхід – витрати «часу життя» (проекту або LCC) може бути прийнятий керівництвом підприємства в ролі антитези необхідних процедур звільнення персоналу при невідповідності функціональних обов'язків при стрімкому інноваційному розвитку технології для мінімізації загальних витрат підприємства. LCC – це трудомісткий розрахунок, але всі зусилля підприємства виправдані стратегією виживання. Витрати «часу життя» (LCC) допомагають оцінити чистий прибуток за час запровадження проекту розвитку персоналу з урахуванням всіх основних витрат і заощаджень протягом праці персоналу, дисконтованих до поточної вартості грошей. Так, додаткові питання (розрахунок дисконтованої вартості, факторів і норм дисконтування, LCC) вимагають детального аналізу.

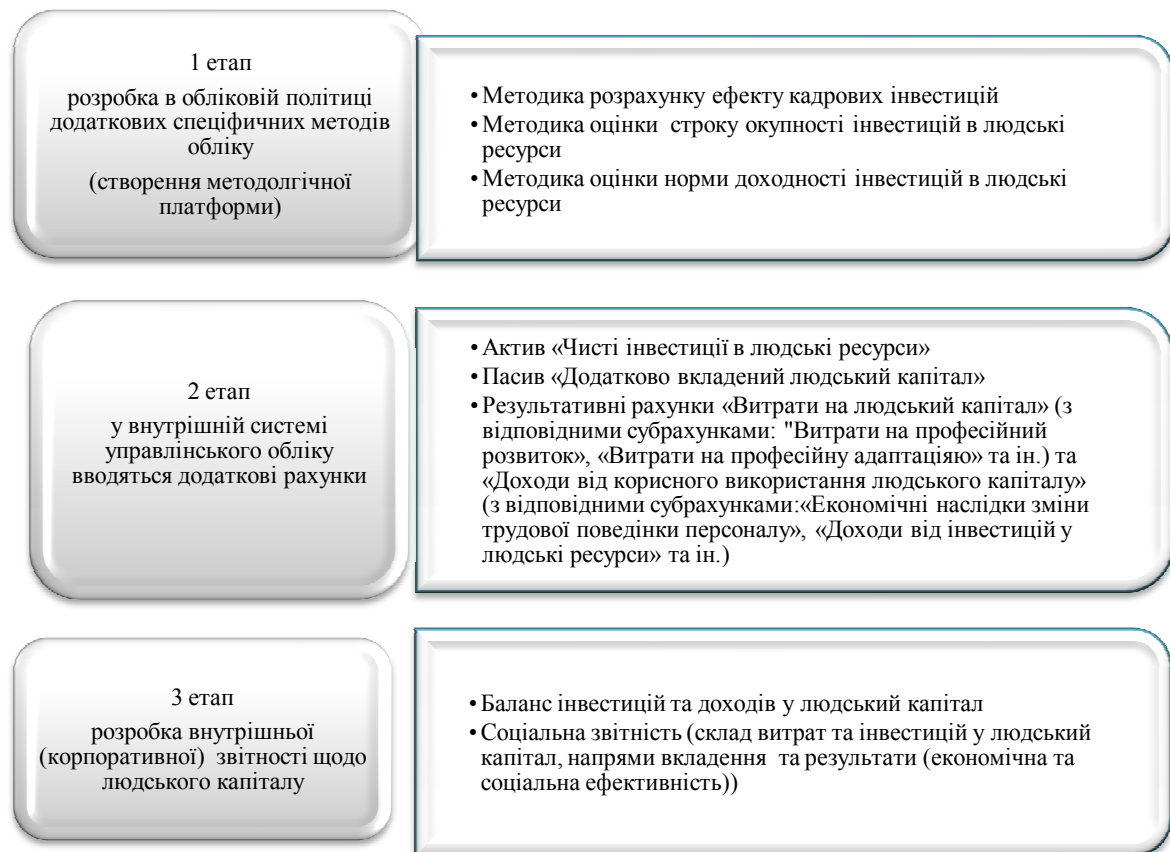


Рис. 2 Етапи запровадження моделі корисності ресурсу в управлінні персоналом суб'єкта господарювання (*авторська розробка*)

Запропоновано формулу витрати «часу життя» (проекту) (LCC) (з урахуванням особливості проекту (програми) розвитку персоналу) (формула 1):

$$LCC = I_n - S + M + R, \quad (1)$$

де LCC- витрати «часу життя» (проекту);

I_n – початкові інвестиції у людський капітал;

S – залишкова вартість персоналу як активу на дату закінчення нормативного строку амортизації даного активу;

M витрати у персонал на протязі проекту (програми);

R витрати на зовнішню ротацію персоналу.

Вартість відкладених рішень (CoD) дозволяє визначати альтернативні сценарії «з проектом без проекту». При цьому пропонується відкорегована формула розрахунку CoD (з урахуванням особливості проекту (програми) розвитку персоналу) (формула 2):

$$CoD = -(L_e + L_b) + I_n, \quad (2)$$

де CoD – вартість відкладених рішень;

L_b – економічних наслідків зміни трудової поведінки персоналу (ефект кадрових інвестицій);

L_e – заощадження витрат у персонал на протязі проекту (програми);

I_n – початкові інвестиції у людський капітал.

Висновки

Організаційно-методичний підхід до обліку витрат на персонал як особливого ресурсу підприємства передбачає реформування методології обліку, особливо бухгалтерського – наблизити його до міжнародних стандартів та принципів, врахування досвіду передових країн з ринковою економікою, зокрема США, при формуванні моделі обліку персоналу в системі управлінського обліку, при оцінці ефективності формування, використання і відтворення персоналу підприємства. Кожне конкретний суб'єкт господарювання через специфіку своєї діяльності й індивідуальність організаційної побудови може самостійно формувати модель обліку та оцінки людських ресурсів й на цій основі будувати стратегії розвитку підприємства як умова виживання в кризових явищах.

Перспективою подальших розробок є дослідження обліку витрат на персонал підприємства в залежності від життєвих циклів персоналу та підприємства, розробка теоретико-методичних засад корпоративних соціальних звітів щодо людського капіталу, удосконалення методики оцінки вартості персоналії (особливо залишкової та ліквідаційної вартості) тощо.

Список літератури:

1. Датчук С.А. Як вийти з ситуації кризи? Для тих, хто приймає рішення. / С.А. Датчук, К.С. Матвієнко // *[Електронний ресурс]*. – Режим доступу: <http://gardarica.net/pulications/107-new-pubs/237-2013-07-26-10-46-19>
2. Дорошкевич А.С. Суспільство споживання: морально-соціальні наслідки / А.С. Дорошкевич // Вісник Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого». Серія: Філософія, філософія права, політологія, соціологія. *[Електронний ресурс]*. – 2012. – № 4 (14) – Режим доступу: <http://cyberleninka.ru/article/n/suspilstvo-spozhyvannya-moralno-sotsialni-naslidk>
3. Починок Н.В. Людські ресурси в обліковій теорії та практиці / Н.В. Починок // Економічний аналіз. *[Електронний ресурс]*. – 2010. – Випуск 6. – С. 141–144. – Режим доступу: http://econa.at.ua/Vypusk_6/pochynok.pdf
4. Давидюк Т.В. Бухгалтерський облік людського капіталу як передумова капіталізації компанії / Т.В. Давидюк // Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу. Міжнародний збірник наукових праць. / Серія: Бухгалтерський облік, контроль і аналіз. Випуск 2 (17). / Відповідальний редактор д.е.н., проф. Ф.Ф. Бутинець. – Житомир: ЖДТУ – 2010. – 448 с.
5. Починок Н.В. Методика формування обліково-аналітичної інформації про витрати на персонал на основі інвестиційного та витратного підходів / Н.В. Починок // Вісник Сумського національного аграрного університету. – 2011. – Випуск 6/2. – С. 167–172.
6. Тютлікова В.В. Проблеми обліку трудових ресурсів / В.В. Тютлікова // Ефективна економіка. *[Електронний ресурс]*. – 2015. – № 2. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3825>
7. Фонарьова Т.А. Обґрунтування комплексу кількісних характеристик для визначення вартісних параметрів управління людським капіталом / Т.А. Фонарьова // Економіка промисловості. – 2011. – № 2. – С. 307–312.
8. Концептуальна основа фінансової звітності / *[Електронний ресурс]* – Режим доступу: https://docviewer.yandex.ua/?url=yaserp%3A%2F%2Fbuhgalter911.com%2FRes%2FMSFZ%2Fkoncept_MSfZ.pdf&c=55a75f8879e4
9. Закон України «Про зайнятість населення», від 05.07.2012 № 5067-VI *[Електронний ресурс]*. – Режим доступу: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/T125067.html
10. Експертна рада ПАРД/АФП з питань оподаткування, обліку та фінансової звітності. *[Електронний ресурс]*. – <https://docviewer.yandex.ua/?url=ya-serp%3A%2F%2Fwww.afp.org.ua%2Fassets%2Ffiles%2F5-aktivi.doc&c=55a7617fc21f>
11. Кримова М.О. Життєвий цикл розвитку конкурентоспроможності фахівця, чинники та складові його формування. *[Електронний ресурс]*. – <https://docviewer.yandex.ua/?url=ya-serp%3A%2F%2Fwww.afp.org.ua%2Fassets%2Ffiles%2F5-aktivi.doc&c=55a7617fc21f>
12. Горелов О.И. Организационное поведение. *[Електронний ресурс]*. – http://www.e-college.ru/xbooks/xbook085/book/index.html?go=part-010*page.htm
13. Гільорме Т.В. Витрати на персонал підприємства: обліковий аспект / Т.В. Гільорме, Ю.В. Степаненко // Херсонський державний університет: Економічні науки. – 2015. – Випуск 11. Частина 2. – С. 68–71.
14. Хэнсен Ш. Перфоманс – контрактинг: новые горизонты / Ш. Хэнсен, Дж. Вейсман // Энергоаудитиенергосервис. – 2013. – № 2(26). – С. 4–11.

Надано до редакції 02.04.2015

Гільорме Тетяна Вікторівна / Tetiana V. Gil'orme
gillyorme@i.ua

Посилання на статтю / Reference a Journal Article:

Модель обліку людського капіталу як основа превентивного антикризового управління *[Електронний ресурс]* / Т. В. Гільорме // Економіка: реалії часу. Науковий журнал. – 2015. – № 3 (19). – С. 140-146. – Режим доступу до журн.: <http://economics.opu.ua/files/archive/2015/n3.html>