

УДК 658:330.1

DOI: https://doi.org/10.31521/modecon.V54(2025)-02

Андрейцева І. А., кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри менеджменту, Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка, м. Кам'янець-Подільський, Україна

ORCID: 0000-0003-0337-4107

e-mail: irunaandreytseva@gmail.com

Методика обліку людських ресурсів: сучасні підходи та перспективи розвитку

Анотація. У статті розроблено комплексну методику обліку людських ресурсів для адекватного відображення вартості людського капіталу у системі управлінського та фінансового обліку підприємства. Проаналізовано теоретичні основи концепції Human Resource Accounting, закладені Е. Фламгольцом та Б. Левом, та сучасні підходи скандинавської школи щодо обліку інтелектуального капіталу. Обґрунтовано можливість визнання людських ресурсів активами за допомогою контролю над правами доступу до компетенцій персоналу замість власності на працівників. Виокремлено три види активів: капіталізовані інвестиції у персонал; організаційний людський капітал та людський капітал ділових зв'язків. Запропоновано використання витратних, дохідних та комбінованих методів оцінки, включаючи методи історичної та відновлювальної вартості, дисконтованих майбутніх заробітків, економічної доданої вартості людського капіталу та стохастичну модель Фламгольца. Розроблено систему документування, типові облікові операції із введенням субрахунків 128, 129 та 136, критерії капіталізації інвестицій і порядок амортизації. Запропоновано трирівневу систему звітності та поетапний алгоритм впровадження методики. Практичне значення полягає у створенні інструментарію для підвищення прозорості фінансової звітності та стратегічного управління людським капіталом вітчизняних підприємств у контексті євроінтеграції.

Ключові слова: людські ресурси; методика обліку; методи оцінки; субрахунки; інтегрована звітність.

Andreitseva Iryna, PhD in Economics, Associate Professor of the Department of Management, Kamianets-Podilskyi Ivan Ohienko National University, Kamianets-Podilskyi, Ukraine

Human Resources Accounting Methodology: Modern Approaches and Development Prospects

Abstract. Introduction. Traditional accounting systems often fail to reflect the value of human resources in financial reporting. This can result in significant discrepancies between market and book values, particularly in knowledge-intensive sectors where the Tobin ratio may exceed 5–7. Without a standardised method of accounting for human resources, management decision-making becomes more challenging. It also restricts the potential for strategic personnel management during the digital transformation of the economy.

Purpose. The study aims to develop a comprehensive methodology for accounting for human resources that ensures adequate reflection of the value of human capital in management and financial accounting systems in accordance with international accounting standards.

Results. The study resolves the issue of recognising human resources as assets by shifting the focus from ownership of employees to control over access to staff competencies. Three categories of asset are identified: capitalised investments in personnel, organisational human capital and relationship capital. The methodology offers differentiated valuation approaches, including cost-based methods (historical cost and replacement cost), income methods (Lev and Schwartz's discounted future earnings model and economic value added of human capital) and combined methods (Flamholz's stochastic contingent value model and expert assessment of intellectual capital). A specialised documentation system has been developed comprising primary forms. Analytical accounting is organised by personnel categories and departments, with the introduction of subaccounts 128, 129 and 136. The capitalisation criteria, based on IFRS principles, include identifiability, control, measurability, a probability that the benefits will exceed 75% and a materiality threshold of 5% of the average annual salary. Amortisation periods range from two to seven years, depending on the investment category. The three-level reporting system encompasses internal management reporting, additional financial disclosures in IFRS notes and integrated reporting. All of these are structured within the framework of the International Integrated Reporting Council. The implementation algorithm includes preparatory, implementation, and stabilisation stages. It integrates human resource accounting into existing personnel management and accounting information systems.

Conclusions. We propose a three-stage reporting system for human resources and a step-by-step algorithm for implementing the methodology. This approach is significant because it develops tools that enhance the transparency of financial reporting and improve strategic human capital management for domestic enterprises in the context of European integration.

Keywords: human resources; accounting methods; valuation methods; subaccounts; integrated reporting.

JEL Classification: L10; L81.

¹Стаття надійшла до редакції: 12.12.2025

Received: 12 December 2025

Постановка проблеми. У сучасних умовах трансформації економічних систем людський капітал є домінуючим фактором конкурентоспроможності підприємств. Традиційні системи бухгалтерського обліку не забезпечують адекватного відображення вартості людських ресурсів у фінансовій звітності, обмежуючись визнанням витрат на персонал як поточних операційних видатків.

Ця методологічна прогалина зумовлює істотний розрив між ринковою та балансовою вартістю компаній, особливо у наукомістких секторах, де коефіцієнт Тобіна нерідко перевищує 5-7. Відсутність стандартизованої методики обліку людських ресурсів ускладнює прийняття управлінських рішень та обмежує можливості стратегічного управління персоналом.

Актуальність проблеми посилюється у контексті цифрової трансформації економіки, коли компетенції працівників та організаційні знання є ключовими активами для інновацій та адаптації. Для України розробка та впровадження сучасних методик обліку людських ресурсів набуває особливого значення для ефективного використання інтелектуального потенціалу нації та підвищення інвестиційної привабливості вітчизняних підприємств.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Теоретичні основи обліку людських ресурсів були закладені американськими дослідниками Е. Фламгольцом [1] та Б. Левом [2] у 1960-1970-х роках, які запропонували концепцію Human Resource Accounting (HRA). Е. Фламгольц обґрунтував необхідність капіталізації інвестицій у персонал та розробив модель стохастичної оцінки індивідуальної вартості працівника [1]. Сучасний етап характеризується диверсифікацією підходів та інтеграцією міждисциплінарних концепцій, зокрема скандинавська школа (К.-Е. Свейбі [3], Л. Едвінссон [4]) розвинула концепцію інтелектуального капіталу, в якій людський капітал є ключовим компонентом нематеріальних активів.

Європейські дослідники Дж. Гатрі, Р. Петті, Федеріка Річчері [5] дослідили практичні аспекти звітності про інтелектуальний капітал у різних країнах, виявили, що добровільна звітність про людський капітал стає стандартом для публічних компаній у розвинених країнах. Міжнародна рада з інтегрованої звітності розробила концептуальні рамки, які включають людський капітал як один із шести видів капіталу, які створюють вартість для організації, що сприяло подальшому розвитку методологій вимірювання та звітності про людські ресурси [6].

В українській економічній науці проблематика обліку людських ресурсів досліджувалася С. Ф. Головим [7], В. М. Жуком [8] та М. С. Пушкарем [9], які розглядали облікові аспекти нематеріальних активів, людського капіталу в аграрному секторі та інтелектуального капіталу. Проте комплексної методики обліку людських ресурсів, адаптованої до

вітчизняних стандартів та специфіки національної економіки, досі не розроблено.

Критичний аналіз наукової літератури виявив ключові проблеми: відсутність узгоджених підходів до оцінки людських ресурсів; складність вимірювання нематеріальних характеристик людського капіталу; невідповідність наявних методик міжнародним стандартам та нестачу емпіричних досліджень їхньої практичної ефективності.

Формулювання цілей дослідження. Метою дослідження є розробка комплексної методики обліку людських ресурсів для забезпечення адекватного відображення вартості людського капіталу у системі управлінського та фінансового обліку підприємства згідно з вимогами міжнародних стандартів бухгалтерського обліку.

Виклад основного матеріалу дослідження. Методика обліку людських ресурсів базується на визнанні, що інвестиції у персонал створюють довгострокову вартість для організації, яка може та повинна вимірюватися, відображатися у системі обліку. Ключовою концептуальною дилемою є питання про можливість визнання людських ресурсів активами у розумінні концептуальних основ фінансової звітності.

Згідно з Концептуальною основою фінансової звітності МСФЗ, актив визначається як наявний економічний ресурс, контрольований суб'єктом господарювання в результаті минулих подій, де економічний ресурс є правом, яке має потенціал генерувати економічні вигоди [6]. Застосування цих критеріїв до людських ресурсів виявило фундаментальну проблему, підприємство не володіє працівниками і не може здійснювати над ними повний контроль, як за матеріальними чи фінансовими активами.

Проте це протиріччя може бути вирішене через зміщення фокусу з власності на працівників до контролю над правами доступу до їхніх компетенцій та робочого потенціалу. Трудові договори, контракти та інвестиції у розвиток персоналу створюють для підприємства права на майбутні економічні вигоди від використання людських ресурсів протягом визначеного періоду. Саме ці права, а не самі працівники, можуть розглядатися як активи підприємства.

Запропонована методика виокремлює три основні види активів, пов'язаних з людськими ресурсами [10].

Капіталізовані інвестиції у персонал включають витрати на залучення, відбір, навчання та розвиток працівників, які можуть бути достовірно оцінені та очікувано принесуть економічні вигоди у майбутніх періодах. До них належать витрати на професійне навчання, сертифікацію, програми підвищення кваліфікації та розвитку лідерських компетенцій.

Організаційний людський капітал – структуровані знання, компетенції та організаційні процедури, які залишаються у розпорядженні компанії навіть при

зміні конкретних працівників. Це містить систематизовані бази знань, стандартизовані операційні процедури, навчальні програми та документовані практики.

Людський капітал ділових зв'язків персоналу охоплює цінність мереж відносин, створених працівниками з клієнтами, партнерами та іншими стейкхолдерами, які генерують економічні вигоди для підприємства.

Методика передбачає застосування диференційованих підходів до оцінки залежно від різновиду людських ресурсів та специфіки підприємства. Пропонується використання трьох груп методів оцінки.

Витратні методи базуються на визначенні вартості людських ресурсів через сукупність витрат на їх формування, розвиток та підтримку. За цього підходу виділяється метод історичної вартості, який передбачає капіталізацію фактичних витрат на залучення, відбір, адаптацію та навчання персоналу. Модифікований варіант даного методу передбачає амортизацію капіталізованих витрат впродовж очікуваного періоду отримання економічних вигод, який може розраховуватися на основі середньої тривалості роботи працівників у компанії або терміну дії ключових контрактів.

Метод відновлювальної вартості оцінює поточні витрати, які необхідно було б понести для заміни існуючого працівника рівноцінним спеціалістом. Цей метод особливо корисний для оцінки ключових спеціалістів та працівників з унікальними компетенціями. Розрахунок здійснюється за формулою:

$$BV = VZ + VA + VN + VP \quad (1.1),$$

де BV – відновлювальна вартість працівника; VZ – витрати на залучення та відбір; VA – витрати на адаптацію; VN – витрати на навчання до рівня компетентності поточного працівника; VP – втрати продуктивності на період заміни.

Дохідні методи визначають вартість людських ресурсів через дисконтування майбутніх економічних вигод, генерованих працівниками або групами працівників. Метод дисконтованих майбутніх заробітків, запропонований Б. Левом та А. Шварцем [2], оцінює вартість людського капіталу через теперішню вартість очікуваних майбутніх винагород працівників, скоригованих на коефіцієнт ефективності:

$$BLC = \frac{\sum(3t \times Ke)}{(1+r)^t} \quad (1.2),$$

де BLC – вартість людського капіталу; 3t – очікувана заробітна плата в періоді t; Ke – коефіцієнт ефективності (відношення вартості, створеної працівниками, до витрат на оплату праці); r – ставка дисконтування; t – період від поточного моменту до виходу працівника на пенсію.

Модель економічної доданої вартості людського капіталу (Human Capital Value Added) оцінює внесок персоналу визначенням різниці між створеною вартістю та вартістю використаних ресурсів:

$$HCVA = \frac{D - BOB - BP}{Чпо} \quad (1.3),$$

де D – дохід; БОП – операційні витрати; ВП – витрати на персонал; Чпо – середньооблікова чисельність персоналу.

Цей показник дозволяє оцінити продуктивність інвестицій у людський капітал та порівняти ефективність різних підрозділів або підприємств.

Комбіновані і спеціалізовані методи інтегрують елементи витратного та дохідного підходів, враховуючи специфічні характеристики людських ресурсів. Модель умовної вартості Фламгольца використовує стохастичний підхід для визначення очікуваної вартості працівника на основі ймовірності його переміщення між різними організаційними посадами та потенційної цінності кожної посади.

Для високотехнологічних компаній та наукомістких підприємств пропонується застосування методу експертної оцінки інтелектуального капіталу, який включає систему індикаторів для вимірювання компетенцій, інноваційного потенціалу та стратегічної цінності ключових фахівців. Кожен індикатор оцінюється за шкалою від 0 до 10, після чого розраховується зважений індекс вартості фахівця:

$$IBF = \sum (wi \times li) \quad (1.4),$$

де IBF – індекс вартості фахівця; wi – вага i-го індикатора; li – оцінка i-го індикатора.

Отриманий індекс може використовуватися для розподілу капіталізованих інвестицій між працівниками або для коригування розрахунків за іншими методами.

Методика передбачає створення спеціалізованої системи документування, яка забезпечує відстеження руху вартості людських ресурсів від моменту інвестування до отримання економічних вигід або вибуття.

Первинні документи включають: картку обліку інвестицій в працівника, яка фіксує всі витрати на залучення, навчання та розвиток конкретного працівника; акт оцінки людських ресурсів, який підтверджує результати періодичної оцінки вартості персоналу; відомість руху людського капіталу, яка відображає зміни у вартості людських ресурсів підрозділів; акт списання капіталізованих інвестицій при звільненні працівника.

Аналітичний облік доцільно організовувати в розрізі категорій персоналу, підрозділів та індивідуальних працівників для ключових фахівців. Рекомендується введення субрахунків до рахунку 12 «Нематеріальні активи»: 128 «Капіталізовані інвестиції у персонал» та 129 «Організаційний людський капітал», а також субрахунок 136 «Знос

капіталізованих інвестицій у персонал» для відображення амортизації.

Пропонуються типові облікові операції : Дт 128 «Капіталізовані інвестиції у персонал» Кт 631 «Розрахунки з вітчизняними постачальниками» – відображено капіталізацію витрат на навчання персоналу.

Дт 92 «Адміністративні витрати» (або відповідний рахунок витрат) Кт 136 «Знос капіталізованих інвестицій у персонал» – нараховано амортизацію капіталізованих інвестицій.

Дт 136 «Знос капіталізованих інвестицій у персонал» Дт 977 «Інші витрати діяльності» Кт 128 «Капіталізовані інвестиції у персонал» – списано інвестиції при звільненні працівника до закінчення терміну амортизації.

Дт 129 «Організаційний людський капітал» Кт 745 «Дохід від безоплатно одержаних активів» – визнано організаційний людський капітал від систематизації знань.

Для забезпечення обґрунтованості та послідовності рішень про капіталізацію інвестицій у персонал методика встановлює чіткі критерії, які базуються на принципах МСФЗ, зокрема:

Критерій ідентифікованості – інвестиція може бути чітко ідентифікована та співвіднесена з конкретним працівником або групою працівників, які генерують майбутні економічні вигоди.

Критерій контролю – підприємство має контракт або інший механізм, що забезпечує контроль над майбутніми економічними вигодами від інвестиції протягом визначеного періоду (мінімум 12 місяців).

Критерій вимірюваності – вартість інвестиції може бути достовірно оцінена на основі первинних документів або обґрунтованої експертної оцінки.

Критерій ймовірності вигод – існує висока ймовірність (понад 75%) того, що працівник залишиться в компанії протягом періоду, достатнього для отримання економічних вигод від інвестиції.

Критерій суттєвості – вартість інвестиції в розрахунку на одного працівника перевищує встановлений підприємством поріг капіталізації (рекомендується не менше 5% від середньорічної заробітної плати працівника).

Витрати, які не відповідають цим критеріям, визнаються поточними операційними витратами у період їх виникнення.

Період амортизації визначається як найменший з трьох періодів: термін дії контракту з працівником; період очікуваної корисності компетенцій, отриманих внаслідок інвестиції; середньостатистичний період роботи працівників відповідної категорії у компанії.

Для різних категорій інвестицій рекомендуються наступні базові періоди амортизації: витрати на залучення та адаптацію – 2-3 роки; професійне навчання та сертифікація – 3-5 років; програми розвитку лідерських компетенцій – 4-7 років;

спеціалізоване технічне навчання – 2-4 роки залежно від динаміки технологій.

Метод амортизації обирається виходячи з характеру отримання економічних вигод. Для більшості категорій інвестицій рекомендується прямолінійний метод як найбільш простий та зрозумілий. Для інвестицій у навчання зі швидким застаріванням знань може застосовуватися метод прискореної амортизації.

Звітність про людські ресурси передбачає формування інформації про людські ресурси за трьома рівнями звітності.

Внутрішня управлінська звітність включає деталізовану інформацію про склад, структуру та динаміку вартості людських ресурсів у розрізі підрозділів, категорій персоналу та ключових фахівців. Рекомендується щомісячне формування звіту про рух людського капіталу, який відображає залишки на початок періоду, капіталізацію нових інвестицій, нараховану амортизацію, переоцінку вартості та вибуття.

Додаткова фінансова звітність передбачає розкриття інформації про людські ресурси у примітках до фінансової звітності відповідно до вимог МСФЗ щодо розкриття інформації про нематеріальні активи. Обов'язковому розкриттю підлягають: балансова вартість капіталізованих інвестицій у персонал та накопичена амортизація; методи оцінки та амортизації; строки корисного використання; значні зміни у вартості людських ресурсів протягом періоду; аналіз чутливості вартості до ключових припущень.

Інтегрована звітність [11] розкриває інформацію про людський капітал як один із ключових ресурсів створення вартості згідно з рамками Міжнародної ради з інтегрованої звітності. Цей розділ звітності включає фінансові і нефінансові показники: середньооблікову чисельність за категоріями; інвестиції у навчання та розвиток на одного працівника; плинність персоналу та її вплив на вартість людських ресурсів; рентабельність інвестицій у людський капітал; індекси компетенцій та залученості персоналу; структуру освіти та кваліфікації працівників.

Для успішного впровадження методики обліку людських ресурсів доцільно використовувати системний підхід та поетапну реалізацію. Пропонується такий алгоритм дій:

Підготовчий етап включає аналіз існуючої системи обліку витрат на персонал, оцінку готовності підприємства до впровадження нових підходів, формування проєктної групи та розробку облікової політики щодо людських ресурсів. Ключовим документом є положення про облік людських ресурсів, який визначає конкретні методи оцінки, критерії капіталізації, терміни амортизації та форми звітності, адаптовані до специфіки підприємства.

Етап впровадження передбачає модифікацію плану рахунків, розробку форм первинних документів

та реєстрів аналітичного обліку, налаштування інформаційної системи обліку, навчання персоналу фінансових та HR-підрозділів. Критично важливою є інтеграція системи обліку людських ресурсів з існуючими системами управління персоналом та бухгалтерського обліку для забезпечення автоматизованого збору та обробки даних.

Етап стабілізації включає проведення початкової оцінки людських ресурсів, капіталізацію відповідних інвестицій, налагодження процедур моніторингу та переоцінки. На цьому етапі важливо забезпечити постійний зворотний зв'язок з користувачами системи та оперативне вирішення виявлених проблем.

Висновки. Розроблена методика обліку людських ресурсів – комплексний підхід до визнання, оцінки та відображення у звітності інвестицій у персонал як стратегічного активу підприємства. Практичне

значення методики полягає у створенні інструментарію для підвищення прозорості фінансової звітності та стратегічного управління людським капіталом, що особливо важливо для вітчизняних підприємств наукомістких й інноваційних секторів у контексті підвищення їхньої інвестиційної привабливості та доступу до міжнародних ринків капіталу.

Особливої уваги потребує гармонізація вітчизняної практики обліку людських ресурсів з міжнародними стандартами, що актуально в контексті євроінтеграційних прагнень України. Подальші дослідження доцільно зосередити на розробці рекомендацій щодо внесення змін до національних положень (стандартів) бухгалтерського обліку для забезпечення нормативної підтримки обліку людських ресурсів.

Література:

1. Flamholtz E. Human Resource Accounting. Wiley, 1985. 389p.
2. Lev B., Schwartz A. On the Use of the Economic Concept of Human Capital in Financial Statements. *The Accounting Review*. 1971. Vol. 46. No 1. P. 103-112.
3. Sveiby K.- E. Methods for Measuring Intangibles Assets. 2010.URL: <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=1851865>
4. Edvinsson L., Sullivan P. Developing a model for managing IC. *European Management Journal*. Vol. 14. No 4. 1996. P. 356-364. URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/0263237396000229?via%3Dihub>
5. Guthrie J., Petty R., Ricceri F. The voluntary reporting of intellectual capital: Comparing evidence from Hong Kong and Australia. *Journal of Intellectual Capital*. 2006. Vol. 7. No. 2. P. 254-271.
6. Conceptual Framework for Financial Reporting. IFRS Foundation, 2018. 95 p.
7. Голов С. Ф. Управлінський облік: підручник. Київ: Лібра, 2003. 704 с.
8. Жук В.М. Розвиток теорії бухгалтерського обліку: інституціональний аспект: монографія. Київ: ННЦ «ІАЕ», 2018. 408с.
9. Пушкар М. С. Створення інтелектуальної системи обліку : монографія. Тернопіль : Карт-бланш, 2007. 152 с.
10. Daryae A.A., Pakdel A., Easapour K., Khalafu M.M. Intellectual capital, corporate value and corporate governance (Evidence from Tehran Stock Exchange (TSE)). *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*. 2011. Vol. No. 12. P. 821-826. URL: https://www.researchgate.net/publication/289203512_Intellectual_capital_corporate_value_and_corporate_governance_Evidence_from_Tehran_Stock_Exchange_TSE
11. International <IR> Framework. Integrated Reporting <IR>, 2021. 56 p. URL:<https://integratedreportingsa.org/ircsa/wpcontent/uploads/2021/01/International-IR-Framework-2021-with-changes-highlighted.pdf>

References:

1. Flamholtz, E. (1985). *Human Resource Accounting*. Wiley.
2. Lev, B., Schwartz, A. (1971). On the Use of the Economic Concept of Human Capital in Financial Statements. *The Accounting Review*, 46 (1), 103-112.
3. Sveiby, K.-E. Methods for Measuring Intangibles Assets.<https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=1851865>
4. Edvinsson, L., Sullivan, P. (1996). Developing a model for managing IC. *European Management Journal*, 14(4), 356-364. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/0263237396000229?via%3Dihub>
5. Guthrie, J., Petty, R., Ricceri, F. (2006). The voluntary reporting of intellectual capital: Comparing evidence from Hong Kong and Australia. *Journal of Intellectual Capital*, 7(2), 254-271.
6. *Conceptual Framework for Financial Reporting*. (2018). IFRS Foundation.
7. Gholov, S. F. (2003). *Upravlinsjkyj oblik: pidruchnyk*. Libra,
8. Zhuk, V.M. (2018). *Rozvytok teorii bukghaltersjkoj obliku: instytucionaljnyj aspekt*. NNC «IAE».
9. Pushkar, M. S. (2007). *Stvorennja intelektualnoji systemy obliku*. Kart-blansh.
10. Daryae, A.A., Pakdel, A., Easapour, K., Khalafu, M.M. (2011). Intellectual capital, corporate value and corporate governance (Evidence from Tehran Stock Exchange (TSE)). *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 5 (12), 821-826. https://www.researchgate.net/publication/289203512_Intellectual_capital_corpo.
11. International <IR> Framework. (2021). Integrated Reporting <IR>. <https://integratedreportingsa.org/ircsa/wpcontent/uploads/2021/01/International-IR-Framework-2021-with-changes-highlighted.pdf>.

