

## ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ЯК ОБ'ЄКТ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ

### HUMAN CAPITAL AS AN OBJECT OF ACCOUNTING

**Бурденко І.М.**

кандидат економічних наук, доцент,  
доцент кафедри бухгалтерського обліку  
та оподаткування,  
Навчально-науковий інститут бізнес-технологій  
«Українська академія банківської справи»  
Сумського державного університету

**Гололобова Н.В.**

студентка,  
Навчально-науковий інститут бізнес-технологій  
«Українська академія банківської справи»  
Сумського державного університету

*У статті досліджено підходи до трактування поняття «людський капітал», проаналізовано основні концепції його обліку та доведено необхідність розгляду людського капіталу як об'єкту бухгалтерського обліку у складі активів підприємства. На основі аналізу економічної сутності поняття «людський капітал» виділено два підходи до його трактування: інвестиційний та соціальний. Узагальнено ознаки належності людського капіталу до активів: одержання економічної вигоди в майбутньому, наявність контролю над активом, оцінка активу. Обґрунтовано віднесення їх до нематеріальних активів. Розглянуто міжнародні системи та методики обліку людського капіталу, такі як моделі корисності та моделі активів (витратні), які пов'язані із застосуванням спеціальних рахунків основного капіталу, а також узагальнення інформації в різних звітах.*

**Ключові слова:** людський капітал, активи, об'єкт обліку, нематеріальні активи.

*В статье исследованы подходы к определению понятия «человеческий капитал», проанализированы основные концепции его учета и доказана необходимость рассмотрения человеческого капитала как объекта бухгалтерского учета в составе активов предприятия. На основе анализа экономической сущности «человеческий капитал» выделены два подхода к его трактовке: инвестиционный и социальный. Обобщены признаки принадлежности человеческого капитала к активам: получение экономической выгоды в будущем, наличие контроля над активом, оценка актива. Обосновано отнесение их к нематериальным активам. Рассмотрены международные системы и методики учета человеческого капитала, такие как модели полезности и модели активов (расходные), связанные с применением специальных счетов основного капитала, а также обобщение информации в различных отчетах.*

**Ключевые слова:** человеческий капитал, активы, объект учета, нематериальные активы.

*The article studies the approaches to interpretation of the concept "human capital", analyzed the basic concepts of its accounting and proves the need to consider human capital as an object of accounting in the assets of the enterprise. On the basis on the analysis of the economic essence "human capital", were distinguished two approaches to the interpretation of this concept: investment and social. Besides, the article generalizes the signs of the ownership of human capital to assets: obtaining economic benefits in the future, the existence of control over the asset, asset valuation; it is substantiated that they are classified as intangible assets. Considered international systems and methods of accounting for human capital, such as utility models or asset models (expense) that are associated with the use of special accounts of fixed capital, and generalization of information in various reports.*

**Key words:** human capital, assets, the object of accounting, intangible assets.

**Постановка проблеми** у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Сучасні реалії розвитку економіки мають інноваційну спрямованість, людські ресурси є ключовим фактором виробництва та розвитку суспільства у цілому. Розробники винаходять продукти в Apple, розро-

бляють нові надійні тканини у Nike, працюють із постачальниками в Ashan або вітають клієнтів у Watsons. Усі ці працівники мають цінність, і переважно завдяки людям ці компанії мають такий успіх. Проте такого об'єкта у вітчизняному обліку досі не існує. Основними його об'єктами є готівка, інвентар, земля, будівлі, машини та

обладнання, засоби програмного забезпечення, патенти і жодної згадки про найважливішу цінність підприємства – його людей. Як користувачі фінансової звітності повинні приймати обґрунтовані рішення, коли відсутня інформація про найважливішу та потенційно найціннішу інформацію?

**Аналіз останніх досліджень і публікацій**, в яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спираються автори. Вперше питання бухгалтерського обліку людського капіталу розглянуто зарубіжними науковцями Є. Фламхольцем [3], Т. Шульцем [5], М. І. Кутером [13], Г. Беккером [8] наприкінці 1960-х років. Питанням людського капіталу як облікової категорії присвячено праці О.А. Агеєвої [7], А.П. Шихвердієва [26], Я.В. Соколова [21], А.І. Добриніна [12], С.О. Дятлова [12] та ін. Дослідження зарубіжного обліку людських ресурсів здійснювали Р. Лікерт, Р. Германсон [22], М. Александер [1].

Формулювання цілей статті (**постановка завдання**). Мета статті – обґрунтувати необхідність та довести можливість розгляду поняття «людський капітал» як облікової категорії та відображення її у фінансовій звітності вітчизняних підприємств.

**Виклад основного матеріалу дослідження** з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Основоположник концепції людського капіталу Е. Фламхольц уважав, що бухгалтерська інформація про людський ресурс є необхідною для прийняття важливих стратегічних рішень. Ці дані мають використовуватися під час оцінки альтернативних інвестиційних

можливостей, а звичайний підхід не визнає інвестицій такого роду. Під час оцінки проекту в розрахунок беруться фізичні активи, до яких також необхідно додавати інвестиції у людський капітал. Окрім того, він зазначав: «Люди – не активи, але послуги, що надаються ними, як очікується, забезпечать підприємство активами; хоча персонал може вільно залишати компанію, його праця та робочий час відповідно до трудового договору можуть бути використані роботодавцем для отримання доходів» [3].

Нині в Україні не існує навіть загальноприйнятого єдиного та затвердженого на державному рівні тлумачення поняття «людський капітал», що ще більш ускладнює трактування цієї категорії в обліковому аспекті.

Для визначення місця людського капіталу в бухгалтерському обліку, на нашу думку, слід розглянути сутність дефініції «людський капітал» (табл. 1).

На основі аналізу вищенаведених визначень можна виділити два підходи до трактування даного поняття: інвестиційний та соціальний. Більшість із розглянутих дефініцій [9; 16; 11; 23] можна віднести до інвестиційного підходу, оскільки у його контексті людський капітал розглядається як створена в результаті витрат на навчання, здобуття досвіду, мотивацію вартість, що в подальшому принесе певні економічні вигоди. Інші тлумачення [8; 25; 24] можна вважати соціальним підходом, де сутність людського капіталу розглядається як сукупність вроджених здібностей, талант, здоров'я, здобута освіта та знання.

Таблиця 1

Трактування економічної сутності поняття «людський капітал»

Автори	Визначення поняття «людський капітал»
1	2
Г. Беккер [8]	Виробничі знання, вміння і професійна підготовка, якими володіє окрема людина
О.І. Чорна [25]	Накопичений запас здоров'я, вмінь, знань, навичок
Н. Голикова [9]	Вартість запасу здібностей, досвіду, знань, які залучені до процесу господарювання, капіталізовані на основі найму та приносять додану вартість (прибуток)
С. Фішер, Р. Дорибуш, К. Шмалензі [24]	Природжені здібності і талант людини, а також її освіта та набута кваліфікація
Г. Менк'ю [16]	Накопичені інвестиції в освіту і навчання людей у процесі роботи
А.І. Добринін [12]	Сформований у результаті інвестицій та накопичений людиною певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, які відповідно використовуються у процесі праці та сприяють зростанню його продуктивності та заробітку
О. Грішнова [11]	соціально-економічна категорія, що характеризує та пояснює сукупність сформованих та розвинутих унаслідок інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивацій поведінки індивідів, що перебувають у їхній власності, використовуються в економічній діяльності, сприяють зростанню продуктивності праці та впливають завдяки цьому на зростання доходів свого власника і національного доходу
Н.В. Ушенко [23]	Це капітал, формування якого відбувається в результаті інвестицій у розвиток цих активів

Джерело: складено авторами

На нашу думку, талант та вроджені якості, які є складниками природно-соціального підходу, є невід'ємною частиною людського капіталу, що доповнюються інвестиціями в його розвиток, тому найбільш точно визначеним є поняття, надане в роботі А.І. Добриніна [12], оскільки воно поєднує у собі обидва підходи, визначаючи, що саме інвестиції є проявом людського капіталу.

«Людський капітал – це форма капіталу, тому що служить джерелом майбутніх заробітків чи майбутніх задовольень або того й іншого разом і є складником людини» [4]. Г. Беккер зазначав, що капіталом є не тільки уречевлена, а й жива праця, тобто якості людини, що сприяють її продуктивному відтворенню. А серед інших негрошових благ Г. Беккер, окрім культурних, називає також професійне зростання [8].

У дослідженнях також зазначається, що людський капітал може накопичуватися, примножуватися або зменшуватися і, крім цього, схильний до фізичного та морального зносу, чим і схожий з фізичним капіталом. Накопичення людського капіталу відбувається у процесі накопичення знань і розвитку здібностей людини-працівника. Якщо цей процес здійснюється безперервно, то в міру використання людського капіталу його якісні характеристики поліпшуються і збільшуються, що сприяє зростанню продуктивності праці й ефективності виробництва.

Проте існують науковці, які заперечують приналежність поняття «людський капітал» до об'єктів бухгалтерського обліку. Основним аргументом цього є те, що суб'єкт господарювання не має права власності на носія людського капіталу, а традиційний бухгалтерський облік не визнає такий актив і, відповідно, не має права відображати його в регістрах бухгалтерського обліку.

Так, О.А. Агєєва стверджує, що люди є вільними і підприємства не мають контролю над ними, а тому людські ресурси не можуть розглядатися як активи підприємства [7]. М.І. Кутер, своєю чергою, зазначає: «Хоча працівники підприємства, ймовірно, є його найціннішим ресурсом, тим не менше вони не належать до ресурсів, що підлягають бухгалтерському обліку, бо не мають вартості та не належать підприємству» [13].

На нашу думку, ці аргументи є неоднозначними та недостатньо обґрунтованими, не відповідають реаліям і рівню розвитку сучасної економічної думки. Це підтверджується тим, що для визнання активу наявність права власності не є ключовим фактором. Під час розгляду цього питання пріоритет надається економічному праву власності, яке є більш широким поняттям, аніж юридичне.

Власність як економічна категорія проявляється у вигляді відносин між людьми з приводу розподілу різних коштів, продуктів виробництва, матеріальних благ шляхом безперешко-

ного використання, володіння і розпорядження [17]. Економічне право власності передбачає володіння економічними вигодами від використання активу у своїй діяльності, а не фізичне володіння.

Як стверджує професор Дж. Кеннінг, «основний критерій для визначення належності даного об'єкта до активів підприємства носить скоріш економічний характер, аніж юридичний» [2]. Аналогічної точки зору притримується Я.В. Соколов: «...якщо між юридичним та економічним осмисленням факту господарської операції існують протиріччя, бухгалтеру варто вибирати економічну інтерпретацію» [21].

До того ж ця позиція узгоджується з принципом бухгалтерського обліку «превалювання сутності над формою», згідно з яким операції й інші події слід відображати відповідно до їх економічної реальності, а не тільки за їх юридичної формою.

Російський учений А.П. Шихвердієв вважає, що «людський капітал як актив є власністю не організації, а самого працівника, проте сукупність працівників, які працюють на підприємстві, досить ймовірно розглядати як його людський капітал» [26].

Ще сотні років тому А. Сміт відзначив значення людського капіталу в роботі «Багатство націй»: «Людина, яка отримала освіту в результаті своєї важкої праці та витратила значну кількість часу для певного заняття, що вимагає надзвичайної спритності та майстерності, можна порівняти з дорогою машиною» [20]. Машини – це дорогі активи. Люди ж володіють здібностями та знаннями, які можна порівняти з дуже дорогою машиною, й їх слід порівнювати та розглядати як актив. Більшість компаній не могла досягти своїх цілей без розумової потужності своєї робочої сили.

На думку Іспанської асоціації обліку та адміністрування, обліковувати людський капітал як актив варто в тому разі, якщо він справді вирішує певні проблеми. Тут маєтися на увазі оцінка ділової репутації, гнучкості та перспектив підприємства, адже насправді фірма не володіє людським капіталом у такому ж значенні, як вона володіє матеріальними активами [2].

Щодо ознак приналежності людського капіталу до активів підприємства, то американський учений Е. Фламхольц виділяє три основні ознаки людського капіталу як активу: потенційна вигода, наявність прав власності або контролю, можливість грошового виміру [3]. Розглянемо ці характеристики більш детально (табл. 2).

Вітчизняні вчені досить мало уваги приділяють практичним аспектам відображення інформації про людський капітал у бухгалтерському обліку та фінансовій звітності, хоча більшість із них визнає необхідність цього. Водночас зарубіжні компанії на практиці проваджують різні типи систем обліку людських ресурсів (HRA), так звані моделі корисності або моделі

**Ознаки належності людського капіталу до активів**

Ознака належності	Характеристика ознаки
Одержання економічної вигоди в майбутньому	Робоча сила є фактором виробництва, що дає змогу роботодавцю виробляти та реалізовувати виготовлену робітниками продукцію, виконану роботу, надані послуги. Завдяки цьому підприємство може в майбутньому отримати економічні вигоди від використання людського активу протягом усього строку дії трудових відносин
Наявність контролю над активом	Придбання фірмою робочої сили носить характер найму, оформлюється трудовим договором та наказом на прийняття на роботу. Роботодавець установлює певний графік роботи, умови праці, порядок виплати та розмір заробітної плати, доручає працівнику певну роботу та контролює її виконання, тим самим певним чином контролює свій актив
Оцінка активу	Фінансова оцінка людського активу є грошовим виразом накоплених знань та вмінь

*Джерело: узагальнено на основі [3]*

активів (витратні). Перші дають змогу оцінити економічні наслідки від зміни поведінки трудового персоналу в результаті тих чи інших дій. В основі моделі активів лежить звичайна схема бухгалтерського обліку основного капіталу, що пристосована до особливостей людського капіталу. Витрачені на людські ресурси кошти накопичуються на спеціальних рахунках залежно від призначення: як довгострокові вкладення, що збільшують розмір функціонуючого капіталу людських ресурсів або списуються на витрати [18]. Також у світовій практиці широкого розповсюдження набув досвід створення власної методики обліку нематеріальних активів залежно від особливостей діяльності.

Одним із таких прикладів є облік, розроблений Р. Ликертом, Р. Германсоном та Е. Фламхольцем, що був упроваджений у практику компаній R.G. Barry Corporation та Electrotech Corporation, в основі якого – ідентифікація людських ресурсів як об'єкта обліку, їх оцінка та надання необхідної інформації користувачам. Цей облік передбачав уведення рахунків основного капіталу: інвестиційні витрати найму, витрати на придбання, офіційні та неофіційні витрати на навчання й ознайомлення, витрати на придбання досвіду і витрати на розвиток. За результатами року складалися баланс та звіт про прибутки та збитки, що відображали вплив обліку людського капіталу на традиційні показники. До того ж аналіз довів значне зростання рівня прибутковості компаній і забезпечив зацікавлених користувачів більш повними та достовірними даними обліку [6].

М. Александер [1] досліджував систему HRA, що була впроваджена в компанії Touche Rossand Company і передбачала розрахунок капіталовкладень у кожного працівника на основі змінних та альтернативних витрат, у результаті чого створювалися чотири звіти про людські ресурси: «Зведений звіт про інвестиції в людські ресурси», «Звіт про рух людських ресурсів», «Звіт – аналіз вартості часу» та «Звіт про вклади».

У Скандинавських країнах використовується модель VDT (Value Driving Tallks), що передба-

чає розрахунок прибутковості інвестицій у розвиток компетентності працівників компаній. При цьому основна увага приділяється підвищенню їх кваліфікації та професійному зростанню, а вкладення у розвиток працівників стають поруч із загальною стратегією бізнесу. Управління цивільною авіацією Швеції складає звіт про прибутки та збитки й баланс з урахуванням людських ресурсів. При цьому розкривається інформація про зміни вартості людського капіталу, кількості працівників та інші показники, що характеризують склад персоналу. У Данії звітність про людський капітал, відповідно до законодавчих норм, складається з урахуванням загальноприйнятих бухгалтерських критеріїв. Такій інформації надається висока національна та соціальна значимість [22].

А.В. Горшунова розглядає можливість обліку людського капіталу, узагальнивши досвід професійних футбольних клубів. Витрати на придбання прав власності або використання спортсменів обліковуються як нематеріальні активи на рахунку «Інвестиції в людський капітал». Усі витрати, що понесені під час отримання прав власності, враховуються на рахунку «Вкладення в необоротні активи» за субрахунком «Капіталізація витрат на придбання (створення) прав власності й використання гравців» [10].

Розглянемо, до якої саме статті активів підприємства доречно віднести категорію «людський капітал».

Більшість російських дослідників вважає доцільним обліковувати людський капітал у складі нематеріальних активів. Так, А.І. Добринін, С.О. Дятлов та Є.Д. Циренова, враховуючи людський капітал у складі нематеріальних активів, пропонують обліковувати його в розмірі повної вартості за весь період використання, а річну суму амортизації визначати виходячи з річної величини заробітної плати, включаючи виплати на соціальне страхування. Людські ресурси, на їхню думку, можна враховувати в установчих документах підприємства, а терміни й умови інвестування у персонал, розмір заробітної плати, яку можна розглядати як норматив для нарахування амортизації, погоджувати в



колективних або трудових договорах [12]. Окрім того, вчені пропонують здійснювати переоцінку людського капіталу у зв'язку з тим, що під час утворення акціонерних товариств вартість підприємства не буде реально визначена. І ми із цим погоджуємося, оскільки це дасть змогу здійснити додаткову емісію цінних паперів і більш достовірно відобразити частку людського капіталу в його загальному розмірі.

М.А. Мейрієва також пропонує найбільш цінні людські ресурси враховувати у складі нематеріальних активів, визначаючи їх первісну вартість шляхом капіталізації всіх витрат, що пов'язані з прийомом на роботу та навчанням працівника. Крім того, як варіант вона пропонує використовувати позабалансовий рахунок [14].

І. Сапего та О. Лапацька відносять людський капітал до нематеріальних активів, оскільки це поняття відповідає всім нижчезазначеним критеріям:

- ідентифікується і не має матеріально-речової форми;
- використовується під час здійснення господарської діяльності;
- приносить суб'єкту господарювання майбутні економічні вигоди;
- термін корисного використання перевищує 12 місяців;
- вартість може бути виміряна з достатньою надійністю, тобто є документальне підтвер-

дження вартості, а також витрат, пов'язаних з їх придбанням (створенням);

– наявність документів, що підтверджують права правовласника [19].

Якщо звернутися до Міжнародного стандарту фінансової звітності 38 «Нематеріальні активи», можна зазначити, що міжнародний підхід спирається на низку критеріїв, які виокремлюють нематеріальні активи від загальної маси активів підприємства. Так, згідно з МСФЗ 38, нематеріальні активи – це немонетарні активи, які не мають фізичної субстанції та можуть бути ідентифіковані [15]. При цьому вони мають відповідати таким властивостям, як можливість ідентифікації, контроль над ресурсом та наявність майбутніх економічних вигід. Можливість обліку людського капіталу у складі нематеріальних активів, відповідно до міжнародних стандартів, залежить від наявності контролю над активом, що ми обґрунтували вище.

На нашу думку, людський капітал доцільно та необхідно відображати в бухгалтерському обліку вітчизняних підприємств, а саме у статті активу балансу «Нематеріальні активи», адже це поняття має всі необхідні для цього ознаки. Доведемо це за допомогою схеми (рис. 1).

**Висновки** з цього дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Таким чином, нами розглянуто основні підходи до приналежності загальновідомої категорії «людський



Рис. 1. Визначення людського капіталу як облікової категорії, що входить до складу нематеріальних активів підприємства

Джерело: складено авторами

капітал» до облікового характеру. Дискусії про необхідність відображення інформації про людські ресурси у звітності підприємств тривають уже півстоліття, людський капітал давно вважається найважливішим фактором розвитку сучасної економіки країн, проте в Україні так і не знаходить свого відображення у системі традиційного бухгалтерського обліку. Відповідно, не всі факти сучасної господарської діяльності підприємств підлягають реєстрації, що не тільки порушує принцип об'єктивності бухгалтерського обліку, а й значно знижує конкурентоспроможність та інвес-

тиційну привабливість підприємств на вітчизняному і світовому ринках, тому існує гостра необхідність виділення такого нового об'єкта обліку, як «людський капітал». Це дасть змогу значно підвищити інформативність звітності вітчизняних підприємств, що забезпечить повною та достовірною інформацією власника про фактичні результати господарських процесів щодо вкладання та використання людських ресурсів, а це, своєю чергою, дасть можливість значно підвищити ефективність господарської діяльності, а також привабити потенційних інвесторів.

#### БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Alexander M.O. Investments in people. Canadian Chartered Accountant. 1971. № 99. P. 38–45.
2. Canning J.B. The Economics of Accountancy. N.Y.: Ronald Press, 1929.
3. Flamholtz E.G. Human Resource Accounting: Advances in Concepts, Methods and Applications The Jossey. Bass management series. Springer Science & Business Media, 2012. 390 p.
4. Mill J. Principles of Political Economy. L., 1920. P. 47.
5. Shultz T. Investment in human capital. American Economic Review. 1961.
6. Studies in Productivity. Work Institute in America, Inc. Scarsdale, New York, 1978.
7. Ageeva O.A. Требования к формированию отчетности по МСФО. Бухгалтерский учет. 2006. № 14. С. 51–57.
8. Беккер Г.С. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории; пер. с англ.; сост. и науч. ред. Р.И. Капелюшников. М.: ГУ ВШЭ, 2003. 672 с.
9. Голикова Н.В. Людський капітал як фактор зростання і розвитку економіки: автореф. дис. ... к. е. н.: спец. 08.01.01; Нац. акад. наук України, Ін-т екон. прогнозування. К., 2004. 23 с.
10. Гошунова А.В. Контроль в бухгалтерском учете инвестиций в человеческий капитал спортивных организаций. Экономика и управление: анализ тенденций и перспектив развития. 2014. С. 157–163.
11. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. К.: Знання, 2001. 254 с.
12. Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике. СПб., 1999. С. 284.
13. Кутер М.И. Бухгалтерский учет: основы теории: учеб. пособ. М.: Экспертное бюро, 1997. С. 496.
14. Мейриева М.А. Развитие методического обеспечения учета и анализа человеческих ресурсов коммерческой организации: стратегический аспект: специальность: автореф. дис. ... канд. экон. наук. Ростов н/Д, 2006. 27 с.
15. Міжнародний стандарт фінансової звітності (IAS) 38 «Нематеріальні активи». URL: <http://zakon2.rada.gov.ua>.
16. Мэнкью Н.Г. Принципы экономики; 2-е изд.; пер. с англ. СПб., 2003. 642 с. URL: <https://studfiles.net/preview/2046062/>.
17. Обущенко Т.Н. Бухгалтерский учет человеческого капитала. Наукоеведение. 2016. Т. 8. № 3. URL: <https://naukovedenie.ru/PDF/93EVN316.pdf>.
18. Перчук О.В. Сучасна система обліку людського капіталу. Економічний вісник університету. 2012. № 18/1. С. 81–86. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/suchasna-sistema-obliku-lyudskogo-kapitalu>.
19. Сапего И.И., Лапацкая О.Н. Человеческий капитал как нематериальный актив. Экономические науки. Учет и аудит. 2011. 3 с. URL: [http://elib.psu.by/bitstream/123456789/2888/1/sapego\\_2011\\_8-12.pdf](http://elib.psu.by/bitstream/123456789/2888/1/sapego_2011_8-12.pdf).
20. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. М.: Соцэкгиз, 1962. 684 с.
21. Соколов Я.В. Денежная оценка трудовых ресурсов организации. Персонал Микс. 2001. № 1. URL: <http://www.cfin.ru/press/pmixon/2001-1/10.shtml>.
22. Теория измерения капитала и прибыли: монография / под общ. ред. проф. Ф. Бутынца, проф. М. Добрынина. Краков: Fundacja Uniwersytetu. Ekonomicznego w Krakowie, 2010.
23. Ущенко Н.В. Теоретичні концепції категорії «людський капітал». Формування ринкових відносин в Україні. 2011. № 7. С. 180–185. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/frvu\\_2011\\_7\\_42](http://nbuv.gov.ua/UJRN/frvu_2011_7_42).
24. Экономика / С. Фишер, Р. Дорнбуш, Р. Шмалензи. М.: Дело ЛТД, 1995. 864 с.
25. Чорна О.А. Сутність категорії «людський потенціал». Проблеми підвищення ефективності функціонування підприємств різних форм власності; НАН України, Ін-т екон. пром-ти. Донецьк, 2007. С. 329–341.
26. Шихвердиев А.П. Управление человеческим капиталом как фактор обеспечения корпоративной безопасности предприятия: монография. Сыктывкар, 2012. URL: <http://koet.syktu.ru/download/chelkap.pdf>.