

Коломієць В. М.

кандидат економічних наук, доцент,  
докторант кафедри «Фінанси та економічна безпека»  
Дніпропетровського національного університету  
залізничного транспорту імені академіка Всеволода Лазаряна

Kolomiets Victoria

Ph.D., Doctoral Student,  
Dnipropetrovsk National University  
of Railway Transport named after Academician V. Lazaryan

## ФІНАНСОВІ МЕХАНІЗМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІНСТИТУЦІОНАЛІЗАЦІЇ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

**Анотація.** У ході процесу інституціональних змін в Україні відсутні достатньо ефективні фінансові механізми забезпечення інституціоналізації людського капіталу, немає рекомендацій щодо конкретних механізмів, системи оцінок, стандартів, які можуть використовуватися установами та організаціями, регулюючими органами для аналізу ефективності використання бюджетних коштів узагалі. Поліпшення якості людського капіталу можливе шляхом розроблення дієвих фінансових механізмів забезпечення інституціоналізації людського капіталу. Виникає потреба в налагодженні прозорої системи обліку людського капіталу, яка може стати підґрунтям забезпечення інституціоналізації людського капіталу. У дослідженні розглянуто можливість урахування витрат на людський капітал в обліковій системі, розроблено фінансовий механізм забезпечення інституціоналізації людського капіталу та надано практичні рекомендації з обліку витрат на людський капітал та його інституціоналізацію. Фінансові механізми забезпечення інституціоналізації людського капіталу засновані на обліку витрат на людський капітал та його інституціоналізацію. Прямий ефект убачаємо не тільки в розробленні фінансових механізмів та вдосконаленні бухгалтерського обліку, а й у зростанні людського капіталу.

**Ключові слова:** людський капітал, фінансові механізми, інституціоналізація, IFRS, бухгалтерський облік, облікова система.

**Вступ та постановка проблеми.** Процеси інституціоналізації охопили суспільний розвиток національної економіки. Поступово унормовуються окремі галузі, розробляються та вводяться в дію законодавчі норми, створюються та успішно діють нові інститути. У цьому контексті як найцінніший ресурс економіки прогресивні держави розглядають людський капітал. Високорозвинутий людський капітал стає передумовою гармонійного розвитку національної економіки.

Ключовою вимогою для формування сприятливих умов для розвитку людського капіталу є фінансове забезпечення його інституціоналізації та витрат на його розвиток, що, своєю чергою, потребує розроблення відповідних фінансових механізмів. Витрати на людський капітал повинні займати значне місце в державному бюджеті країни та бюджеті окремої господарської одиниці. У ході процесу інституціоналізації важливо поліпшити перспективи встановлення обліку розподілу витрат держави за цими напрямками. Сьогодні в Україні відсутні достатньо ефективні фінансові механізми забезпечення інституціоналізації людського капіталу, немає рекомендацій щодо конкретних механізмів, системи оцінок, стандартів, які можуть використовуватися установами та організаціями, регулюючими органами для аналізу ефективності використання бюджетних коштів узагалі [12, с. 21] та які використані на людський капітал зокрема.

Взаємодія людського капіталу та людських ресурсів, розвиток соціального потенціалу, а також капіталу й фінансового ринку позитивно впливають на економічне зростання країни, є важливими та взаємодоповнювальними чинниками цього процесу [14, с. 31–34]. Подальше поліпшення якості людського капіталу можливе шляхом розроблення дієвих фінансових механізмів забезпечення інституціоналізації людського капіталу. Вплив людського капіталу на економічний розвиток відзначається не тільки для окремих країн, а й для цілих регіонів [24, с. 2700–2702;

4, с. 8]. Економічні можливості можуть відігравати конструктивну роль у людському капіталі для підтримки явищ зростання [4, с. 3].

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Науковці на протязі останніх двох сотень років приділяли пильну увагу виявленню ролі людського капіталу у забезпеченні ефективного функціонування економічної системи країни.

Формування теорій людського капіталу пов'язують з працями І. Фішера [9, с. 229], але в деяких трудах можна прослідити і більш ранні дослідження людського капіталу. У працях Д. Ніколсона [18, с. 99] було виділено частину капіталу, яка на відміну від грошей, землі, обладнання міститься в людях.

Базове теоретичне підґрунтя для формування загальної класичної теорії капіталу знаходимо в працях А. Сміта [27].

Авторами найвагоміших досліджень поняття людського капіталу вважаються Г. Бекер [5], Д. Мінцер [15; 16] і Т. Шульц [26].

Більш поглиблене визначення людського капіталу та соціального потенціалу запропонували сучасні дослідники: Н. Бонтіс, Н. Драгонетті, К. Джакобсен, Г. Роус [6], Е. Пелінеску [20], В. Коломієць, Л. Головова [11], Н. Сімченко, Г. Чалдак [25].

Концепція управління компетенціями людського капіталу була сформульована на початку 70-х років ХХ ст., коли один із класиків політекономії Д. Маккеланд наголосив на тому, що найкращим передвісником успіху кандидата на роботу є його компетенції та здібності [13, с. 3–5].

Питаннями обліку людського та соціального капіталу як частини нематеріального капіталу компанії займаються сучасні фахівці: К. Прекоб, М. Міронюк [21], В. Боронос, І. Пликус, В. Александров [7], С.-К. Некула [17], К. Паяк, Б. Камінська, О. Квілінська [19].

**Метою** даної роботи є розгляд можливості врахування витрат на людський капітал в обліковій системі,

розроблення фінансового механізму забезпечення інституціоналізації людського капіталу та надання практичних рекомендацій з обліку витрат на людський капітал та його інституціоналізацію. У процесі роботи необхідно вирішити такі завдання: з урахуванням оновленого змісту людського капіталу національної економіки дослідити витрати на людський капітал або на його складники; проаналізувати існуючий облік людського капіталу або його складників у Міжнародних стандартах бухгалтерського обліку, Україні; розглянути фактичний бухгалтерський облік витрат на людський капітал; розробити фінансовий механізм забезпечення інституціоналізації людського капіталу.

#### Результати дослідження.

Наукове розроблення, практичне втілення та реалізація фінансових механізмів забезпечення інституціоналізації всіх галузей національної економіки є одними зі сталих напрямів інституціонального розвитку держави, адже жодна зі сфер економіки не може функціонувати без відповідних фінансових витрат. Для гармонійного розвитку країни витрати на людський капітал повинні бути достатньо вагомі та займати значну частку в бюджеті країни.

Аналітичні дані про матеріальні витрати на людський капітал, виражені у грошовому еквіваленті, широко застосовуються в методиках оцінки людського капіталу.

Кожна країна визначає пріоритетність витрат, вкладень та розраховує ефект від них. Серед існуючих сценаріїв розвитку країн низка дослідників визначає як ефективний напрям вкладення в людський капітал [22, с. 285; 1, с. 69; 2, с. 189–196; 3, с. 262].

Водночас управлінським потребам на рівні країни будуть сприяти впровадження єдиного повнофункціонального програмного забезпечення та створення системи інформації та бухгалтерського обліку в цілому [12, с. 20].

У такому разі виникає потреба в налагодженні прозорості системи обліку людського капіталу, яка може стати дієвим фінансовим механізмом забезпечення інституціоналізації людського капіталу, адже для розуміння конкретних витрат їх передусім потрібно виокремити та кількісно визначити, для чого передбачена система бухгалтерського обліку. Чіткому бухгалтерському обліку завжди перешкождали такі чинники, як неоднозначність трактувань категоріального апарату та законодавча невизначеність бухгалтерських та економічних термінів, різний підхід до трактування вживаних категорій із бухгалтерського, економічного, управлінського, підприємницького поглядів.

Наведені чинники довгий час ускладнювали процес бухгалтерського обліку таких усталених понять, як «основні засоби», «прибуток», «фінансові результати», «гудвіл», «біологічні активи», «нематеріальні активи», та низки менш визначених категорій, до яких належать і людський капітал, і соціальний потенціал. Постійний процес зміни бухгалтерського змісту та економічної сутності інструментів бухгалтерського обліку можливо обґрунтувати мінливим інституціональним середовищем низки країн, технологічним прогресом, що змінює умови існування виробничих систем, переходом до нового витку економіки – економіки знань та, нарешті, природною суспільною еволюцією.

Уведення в дію International Accounting Standards із поступовою заміною та оновленням їх International Financial Reporting Standards [23] сприяло подальшій стандартизації низки визначень у бухгалтерському обліку, особливо відносно «старих» за часом категорій.

Формування поняття «людський капітал» відбувалося на протязі останніх 60–70 років і нині продовжуються.

Спрощене визначення людського капіталу полягає у трактуванні його як сукупності знань, умінь, досвіду, навичок, освіти. Їх змінне накопичення однією особою поєднує різну здатність власників генерувати матеріальні ресурси, гроші, технології та нематеріальні нагромадження.

Людський капітал – наявний в особистості запас знань, навичок, мотивацій, інвестиціями в який стають освіта, досвід, здоров'я, мобільність, поінформованість [5, с. 142–144].

Також людський капітал розглядається як сукупність усіх вроджених та набутих людських здібностей. Властивості, які є цінними і можуть бути розвиненими за допомогою відповідних вкладень, визнаються людським капіталом [26, с. 2–3].

Останні макроекономічні дослідження визначають, що людина разом зі своїм інтелектуальним потенціалом і здібностями являє собою стратегічний ресурс, який можливо формувати, розвивати й який стає потенційно новим джерелом конкурентоспроможності як особистості, так і підприємств, національної економіки, світового господарства.

В останніх дослідженнях стосовно країн Євросоюзу розвиток людського капіталу пов'язують із соціальним потенціалом та розглядають у трьох напрямках, а саме: соціальний потенціал людського капіталу, темпи інноваційного розвитку людського капіталу та потенціал розвитку людського капіталу. Нині соціальний потенціал людського капіталу як математична змінна характеризує досягнутий стан розвитку людського капіталу в країні. Коефіцієнт інноваційного розвитку людського капіталу використовується для опису креативності людського капіталу в країні, а потенціал розвитку людського капіталу описує передумови розвитку людського капіталу [28, с. 1649]. У цих інтерпретаціях важко углядіти бухгалтерське наповнення та зміст, а отже, використати їх для мети бухгалтерського обліку.

Таким чином, множинність та неоднозначність трактування категорії «людський капітал», нормативно-законодавча його невизначеність ускладнюють облік витрат на людський капітал.

Для розроблення дієвого фінансового механізму забезпечення інституціоналізації людського капіталу можливо запропонувати постановку бухгалтерського обліку людського капіталу та витрат на нього. Облік людського капіталу – порівняно новий напрям у фінансовій системі. У зв'язку з глобалізацією, міжнародною співпрацею країн на різноманітних ринках виникає необхідність доступності фінансової, облікової інформації для користувачів. Така інформація сьогодні формується в системах бухгалтерського обліку кожної країни. Але вона не може бути застосована для всіх країн, тому що облік в кожній країні має індивідуальні особливості, пов'язані з політичними, економічними, законодавчими умовами. Доцільно розглянути нормативні документи міжнародного застосування, які можливо використовувати для цілей обліку людського капіталу, для зіставлення та порівняності досліджень людського капіталу.

Таким вимогам відповідають International Financial Reporting Standards (IFRS) [23], раніше відомі як International Accounting Standards (IAS) [10], розроблені Радою з міжнародних стандартів бухгалтерського обліку (IASB). Тому як нормативну методологічну основу на міжнародному рівні в даному дослідженні пропонується застосувати Міжнародні стандарти фінансової звітності. Згідно з оновленим документом Conceptual Framework for Financial Reporting [8], Рада з міжнародних стандартів

бухгалтерського обліку (IASB) прагне зменшити відмінності в обліку та звітності різних країн шляхом гармонізації регулюючих положень, стандартів бухгалтерського обліку та процедур, пов'язаних зі складанням і поданням фінансових звітів. Рада вважає, що подальшої гармонізації найкраще можна досягти шляхом зосередження уваги на фінансових звітах, які складаються для надання інформації, корисної для прийняття економічних рішень. Рада вважає, що фінансові звіти, складені з такою метою, відповідають загальним потребам більшості користувачів. А пояснюється це тим, що майже всі користувачі приймають економічні рішення, щоб, наприклад: а) визначити, коли купувати, утримувати або ж продавати інвестиції в капітал; б) оцінити управління та підзвітність управлінського персоналу; в) оцінити спроможність суб'єкта господарювання сплачувати заробітну плату та надавати інші виплати своїм працівникам; г) оцінити забезпеченість сум, позичених суб'єктові господарювання; ґ) визначити податкову політику; д) визначити суми прибутку та суму дивідендів, що підлягають розподілу; е) підготувати та використувувати статистику національного доходу; є) регулювати діяльність суб'єктів господарювання».

Таким чином, нормативною та методологічною основою для обліку людського капіталу на міжнародному рівні доцільно застосувати International Financial Reporting Standards.

Наступним доводом для обліку людського капіталу вважаємо аргумент, що саме людський капітал впливає на конкурентоспроможність суб'єкта господарювання (якість людського капіталу може становити суттєву або унікальну конкурентну перевагу) та вартість компанії у разі її продажу. Вищезначене корелює з вимогами IFRS про суттєвість інформації [23]: «Інформація є суттєвою, якщо її відсутність або неправильне подання може вплинути на рішення, які приймають користувачі на основі фінансової інформації про конкретний суб'єкт господарювання, що звітує».

В. Боронос, І. Плікус, В. Александров розрахували упущену вигоду від неврахування нематеріальних активів для власників конкретного підприємства. Науковці визначили, що причиною розбіжності між вартістю власного капіталу, розрахованого за даними балансу, та його ринковою вартістю є наявність прихованого капіталу, що втілюється в наявних нематеріальних чинниках, одним із найважливіших яких стає людський капітал [7, с. 124].

Ураховуючи цей пункт, відсутність або неправильне подання інформації про наявний людський капітал суперечить вимогам IFRS та зменшує або перебільшує вартість бізнесу.

IFRS ураховують витрати на оплату праці, соціальне забезпечення, охорону здоров'я, охорону праці, освіту [23]. Але наявність та підтримка й фінансування таких важливих складників нормального психологічного стану,

творчих та креативних здібностей, інтелектуального потенціалу не визначені.

Але ж саме людський капітал впливає на конкурентоспроможність суб'єкта господарювання та вартість компанії у разі її продажу. Людський капітал є важливим та взаємодоповнювальним щодо забезпечення й підвищення економічного зростання країни [14, с. 32]. Вищезначене відповідає вимогами IFRS про суттєвість інформації: «Інформація є суттєвою, якщо її відсутність або неправильне подання може вплинути на рішення, які приймають користувачі на основі фінансової інформації про конкретний суб'єкт господарювання, що звітує» [23]. Облік у країнах не враховує всіх складників людського капіталу, тому можна стверджувати, що витрати на людський капітал відображено не в повному обсязі, викривлено.

Необхідно в IFRS передбачити комплексний облік витрат на людський капітал, у тому числі на підтримку нормального психологічного стану, творчих та креативних здібностей, інтелектуального потенціалу.

**Висновки.** У дослідженні розглянуто можливість ураховання витрат на людський капітал в обліковій системі, запропоновано фінансовий механізм забезпечення інституціоналізації людського капіталу та надано практичні рекомендації обліку витрат на людський капітал та його інституціоналізацію.

Фінансові механізми забезпечення інституціоналізації людського капіталу засновані на обліку витрат на людський капітал та його інституціоналізацію.

Множинність та неоднозначність трактування категорії «людський капітал», нормативно-законодавча її невизначеність ускладнюють облік витрат на людський капітал. Потрібне законодавче визначення даного об'єкта обліку. Як нормативну та методологічну основу для обліку людського капіталу на міжнародному рівні доцільно застосувати International Financial Reporting Standards.

Відсутність або неправильне подання інформації про наявний людський капітал суперечить вимогам IFRS та зменшує або перебільшує вартість організації. Пропонуємо в IFRS передбачити комплексний облік витрат на людський капітал, у тому числі на підтримку нормального психологічного стану, творчих та креативних здібностей, інтелектуального потенціалу.

Потрібне розроблення нових об'єктів бухгалтерського обліку (людський капітал, інституціоналізація людського капіталу), бухгалтерських стандартів щодо них, формування системи витрат на людський капітал.

Прямий ефект убачаємо не тільки в перерозподілі державного фінансування та вдосконаленні бухгалтерського обліку, а й у зростанні людського капіталу країни. Очікуємо від державних законодавчих органів ураховання витратів на людський капітал та його інституціоналізацію в державному бюджеті, налагодження системи державного фінансування таких витрат.

#### Список використаних джерел:

1. Реун І.І. Роль людського капіталу в процесі формування економічної безпеки. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2017. Вип. 4(09). С. 67–71.
2. Институциональные трансформации экономических систем. *Трансформационні процеси в економіці України: інституціональний контекст* : монографія / А. Ткач та ін. ; за ред. М.М. Радевої. Мелітополь, 2018. С. 180–252. DOI : <https://doi.org/10.32901/978-966-2489-64-4/2018>.
3. Ткач Т. Професіональне вигорання у менеджерів. *Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy*. 2016. Zeszyt № 47(3/2016). P. 260–273.
4. Ali M., Egbetokun A., Memon M. Human capital, social capabilities and economic growth. *Economies*. 2018. № 6(2), P. 1–18. DOI : <https://doi.org/10.3390/economies6010002>.
5. Becker G.S. Human Capital. New York : Columbia University Press, 1964.
6. Bontis N., Dragonetti N., Jacobsen K., Roos G. The Knowledge Toolbox: A Review of Tools Available to Measure and Manage Intangible Resources. *European Management Journal*. 1999. № 17(4). P. 391–402.

7. Boronos V., Plikus I., Aleksandrov V. Financial and accounting approaches to definition of the intangible factors impact on the value of the company. *Economic Annals-XXI*. 2016. Vol. 160(7–8). P. 121–125. DOI : <https://doi.org/10.21003/ea.V160-24>.
8. Conceptual Framework for Financial Reporting (Conceptual Framework). 2018. URL : <https://www.ifrs.org/-/media/project/conceptual-framework/fact-sheet-project-summary-and-feedback-statement/conceptual-framework-project-summary.pdf> (дата звернення: 19.01.2019).
9. Fisher I. The application of mathematics to the social sciences. *Bull. Amer. Math. Soc.* 1930. Vol. 36(4). P. 225–243. DOI : 10.1090/s0002-9904-1930-04919-8.
10. International Integrated Reporting Framework. *International Integrated Reporting Council ('IIRC')*. 2013. URL : <http://integratedreporting.org/resource/international-ir-framework/> (дата звернення: 12.01.2019).
11. Kolomiets V., Golovkova L. The institutional content of the human capital of the national economy. *Baltic Journal of Economic Studies*. 2017. Vol. 3(5). P. 289–293. DOI : <http://dx.doi.org/10.30525/2256-0742/2017-3-5-289-293>.
12. Kurganskaya E. The System of the Treasury in Ukraine. Actuality and prospects of development. *Research Papers in Economics and Finance*. 2017. Vol. 2(3). P. 15–22. DOI : from <http://dx.doi.org/10.18559/ref.2017.3.2>.
13. McClelland D. Testing for Competence Rather Than for «Intelligence». *American Psychologist*. 1973. January. P. 1–14.
14. Mahmood H., Alkahtani N. Human resource, financial market development and economic growth in Saudi Arabia: a role of human capital. *Economic Annals-XXI*. 2018. Vol. 169(1–2). P. 31–34. DOI : <https://doi.org/10.21003/ea.V169-06>.
15. Mincer J. Progress in Human Capital Analysis of the Distribution of Earnings. Stanford: Junipero Serra Blvd, 1974.
16. Mincer J. Human Capital and Economic Growth. NBER Working Paper, 1981. 803 p. URL : <http://www.nber.org/papers/w0803.pdf> (дата звернення: 15.02.2019).
17. Necula S.-C. Accounting decisions from the perspective of profitability. *Economic Annals-XXI*. 2017. Vol. 166(7–8). P. 72–75. DOI : <https://doi.org/10.21003/ea.V166-14>.
18. Nicholson J. The Living Capital of the United Kingdom. *Economic Journal*. 1891. № 1. P. 95–107.
19. Pajak K., Kamińska B., Kvilinskyi O. Modern trends of financial sector development under the virtual regionalization conditions. *Financial and credit activity: problems of theory and practice*. 2016. Vol. 2(21), P. 204–217. URL : <http://fkd.org.ua/article/view/91052/92128> (дата звернення: 21.01.2019).
20. Pelinescu E. The Impact of Human Capital on Economic Growth. *Procedia Economics and Finance*. 2015. Vol. 22, P. 184–190. DOI : [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)00258-0](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00258-0).
21. Precob C., Mironiuc M. The Influence of Reporting Intangible Capital on the Performance of Romanian Companies. *The Audit Financiar journal*. 2016. Vol. 1(133). P. 103–114. DOI : <http://dx.doi.org/10.20869/AUDITF/2016/133/103>.
22. Radieva M. Institutional modernization of the Global economy. *Baltic Journal of Economic Studies*. 2018. Vol. 4. № 5. P. 283–290. DOI : <https://doi.org/10.30525/2256-0742/2018-4-5-283-290>.
23. Required IFRS Standards 2018. 2018. URL : <https://www.ifrs.org/issued-standards/list-of-standards/> (дата звернення: 19.01.2019).
24. Siddiqui A., Rehman A. The Human Capital and Economic Growth Nexus: in East and South Asia. *Applied Economics*. 2016. Vol. 49(28). P. 2697–2710. DOI : <https://doi.org/10.1080/00036846.2016.1245841>.
25. Simchenko N.O., Zhaldak G.P. Scientific approaches to assessment of social innovations at industrial enterprises. *Actual Problems of Economics*. 2014. Vol. 1. P. 376–382. URL : [http://nbuv.gov.ua/UJRN/ape\\_2014\\_1\\_46](http://nbuv.gov.ua/UJRN/ape_2014_1_46) (дата звернення: 19.02.2019).
26. Schulz T.W. Investment in Human Capital. *American Economic Review*. 1961. March. 51. P. 1–17.
27. Smit A. An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations. URL : <http://www2.hn.psu.edu/faculty/jmanis/adam-smith/wealth-nations.pdf> (дата звернення: 20.02.2019).
28. Vaitkevičius S., Čiutienė R., Meilienė E., Savanevičienė A. Typology of Human Capital Development in EU Countries. *Procedia Economics and Finance*. 2015. Vol. 23. P. 1641–1648. DOI : [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)00520-1](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00520-1).

## ФИНАНСОВЫЕ МЕХАНИЗМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ИНСТИТУЦИОНАЛИЗАЦИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

**Аннотация.** В ходе процесса институциональных изменений в Украине отсутствуют достаточно эффективные финансовые механизмы обеспечения институционализации человеческого капитала, нет конкретных механизмов, системы оценок, стандартов, которые могут использоваться учреждениями и организациями, регулирующими органами для анализа эффективности использования бюджетных средств вообще. Улучшение качества человеческого капитала возможно путем разработки действенных финансовых механизмов обеспечения институционализации человеческого капитала. Возникает потребность в налаживании прозрачной системы учета человеческого капитала, которая может стать базой обеспечения институционализации человеческого капитала. В исследовании рассмотрена возможность учета расходов на человеческий капитал в учетной системе, разработан финансовый механизм обеспечения институционализации человеческого капитала и даны практические рекомендации по учету расходов на человеческий капитал и его институционализацию. Финансовые механизмы обеспечения институционализации человеческого капитала основаны на учете расходов на человеческий капитал и его институционализацию. Прямой эффект видим не только в разработке финансовых механизмов для институционализации и совершенствовании бухгалтерского учета, но и в росте человеческого капитала.

**Ключевые слова:** человеческий капитал, финансовые механизмы, институционализация, IFRS, бухгалтерский учет, учетная система.

## FINANCIAL MECHANISMS FOR ENSURING INSTITUTIONALIZATION OF HUMAN CAPITAL

**Summary.** The processes of institutionalization covered the social development of the national economy. Progressive states consider human capital as the most valuable resource of the economy. Highly developed human capital becomes a prerequisite for the harmonious development of the national economy. During the institutional changes in Ukraine, there are no sufficiently effective financial mechanisms to ensure the institutionalization of human capital, there are no recommendations for specific mechanisms, system of assessments, standards that can be used by institutions and organizations, regulatory bodies to analyze the efficiency of using budget money in general. For harmonious development of the country, the cost of human capital should be sufficiently significant and occupy a significant part in the budget of the country. The development of the quality of human capital is possible by developing effective financial mechanisms for ensuring the institutionalization of human capital. Therefore, there is a need to establish a transparent human capital accounting system, which can become an effective financial mechanism for ensuring the institutionalization of human capital. Human capital affects the competitiveness of the entity and the value of the company when it is sold. The quality of human capital can be a significant or unique competitive advantage. Lacking or misrepresentation of available human capital is contrary to IFRS requirements and reduces or overestimates business costs. The objective is to develop a financial mechanism to ensure the institutionalization of human capital, to consider the possibility of taking into account the cost of human capital in the accounting system and to provide practical guidance on accounting for the cost of human capital and its institutionalization.

**Key words:** human capital, financial mechanisms, institutionalization, IFRS, accounting, accounting system.