

ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ В ІНТЕГРОВАНІЙ ЗВІТНОСТІ

Останні дослідження актуалізують роль людського капіталу, підтверджують існування реальних загроз його розвитку, спонукають до активізації пошуку інструментарію його оцінки та контролю як на мікро- та макрорівнях так і в глобальних масштабах. Те, що поступово дійшли розуміння людини як основного економічного ресурсу, вартість такого ресурсу у вигляді людського капіталу все ж поки що не визнається активом підприємства, оскільки він не відповідає критеріям визначення активу з точки зору саме бухгалтерського обліку. Однак, занепокоєність міжнародних організацій ресурсозбереженням та розвитком людини як основного економічного ресурсу призвела до появи конкретних документів, якими заохочується надання інформації про розвиток людського капіталу у звітності підприємств.

Дослідження, які проводяться сучасними науковцями у пошуку шляхів відображення людського капіталу в бухгалтерському обліку зосереджуються на механізмах отримання інформації для обліку затрат на формування та розвиток людського капіталу для нефінансової звітності, подання якої заохочується міжнародними організаціями у тому числі ООН.

Однак, за даними Представництва ООН, нефінансова звітність, яку оприлюднюють значна кількість великих компаній, формується в довільній формі і не надає чіткого уявлення про стан та тенденції розвитку людського капіталу на рівні підприємства.

Сучасні науковці також пропонують формувати внутрішню бухгалтерську звітність для управлінського персоналу, яка будується на групуванні витратних статей щодо формування, відтворення та використання людського капіталу на рівні підприємства з метою ефективного ним управління.

Обов'язкового відображення людського капіталу на сьогодні вимагає тільки один вид звітності – це інтегрована звітність. Інтегрована звітність - це новий ефективний інструмент, який в найближчій перспективі забезпечить взаємодію компаній з фінансовими ринками та широким колом різних стейкхолдерів. Але вже зараз даний інструмент є ефективним засобом для кращого розуміння компаніями власної бізнес-моделі та чинників, що створюють цінність. Головна особливість інтегрованої звітності полягає в тому, що вона фокусується на стратегічному напрямі розвитку підприємства та ресурсах, які компанія споживає і водночас створює. Такими ресурсами є фінансові, виробничі, людські, інтелектуальні, природні і соціальні капітали.

Інтегрована звітність покликана об'єднати інформацію з фінансів, виробничих ресурсів, питань навколишнього середовища та соціальних аспектів в один чіткий, взаємопов'язаний і придатний для порівнянь інтегрований формат. Інтегрована звітність компаній, також відома як «звітність сталого економічного розвитку» та «звітність майбутнього», складається з трьох основних компонентів: екологічна звітність, соціальна звітність та звітність про корпоративне управління.

Детальність розкриття кожної з компонент в даний час активно стандартизується. Вимоги до інформаційного наповнення інтегрованої звітності стрімко розвиваються. Дослідження показує, що якщо взяти 250 найбільших промислових компаній по всьому світу, то виявиться, що 95% з них вже надають такого роду інформацію. Жодна економічно розвинена держава сьогодні не мислить корпоративної звітності без таких важливих складових як екологічна звітність, соціальна звітність та звіти з корпоративного управління.

Необхідність інтегрованої звітності виникла в середині 2000-х років, а у 2007 році з ініціативи Принца Уельського було започатковано програму під назвою «Облік стійкості» («Accounting for Sustainability») і був розроблений документ з основними вимогами до звітності під назвою «Connected Reporting Framework». З часом, у 2010 році була створена Міжнародна Рада з інтегрованої звітності (IIRC). Як і було передбачено документом, у грудні 2013 року Міжнародний стандарт з інтегрованої звітності (МСІЗ) було врешті розроблено і презентовано. Довгостроковою метою МСІЗ є впровадження інтегрованого мислення в основну ділову практику в державному і приватному секторах, результатом якого є ефективний і продуктивний розподіл капіталу, що сприятиме фінансовій стабільності та сталому розвитку.

Серед основних концепцій в МСІЗ визначаються поняття капіталу та види капіталів, які необхідно розкривати в інтегрованій звітності. Капіталом, згідно МСІЗ, є запас вартості, який зростає, зменшується або трансформується в результаті діяльності підприємства. Наприклад, фінансовий капітал зростає, коли підприємство отримує прибуток, а якість людського капіталу зростає при навчанні працівників підприємства.

У контексті цього Стандарту капітали відносяться до таких категорій як фінансовий, виробничий, інтелектуальний, людський капітал, соціально-репутаційний та природний.

Людський капітал – це компетенції співробітників, їх здібності та досвід, а також їх мотивація впроваджувати інновації, в тому числі їх відповідність структурі управління організації та її підтримка, підхід до управління ризиками та етичні

цінності, здатність розуміти, розробляти і реалізовувати стратегію організації, лояльність і мотивація для вдосконалення процесів, товарів і послуг, включаючи їх здатність керувати, управляти і співпрацювати.

Компетенції співробітників та їх здібності, що є основними складовими людського капіталу за МСІЗ, формуються за рахунок отримання нових знань. Отже, інвестиції в навчання та підвищення кваліфікації працівників організацією, яке зацікавлене у зростанні людського капіталу якраз і будуть основними факторами його зростання.