

**Правдюк Н.Л., д.е.н., професор,
завідувач кафедри бухгалтерського обліку
Вінницький національний аграрний університет**

ЗВІТНІСТЬ ПРО ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ЯК ЕЛЕМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ ЙОГО ЦІННОСТІ

Людський капітал як економічна та облікова категорія досліджується у ракурсі трудових ресурсів, робочої сили, продуктивної сили, персоналу, кадрів, людських ресурсів, зайнятості населення, - усіх складових, що визначають місце людини в економічній системі. Якщо у попередніх економічних теоріях, мова йшла переважно про економіку праці, то на даний час це поняття значно розширене, хоча єдиного сталого визначення не має, але втілено у грошовій та рейтинговій оцінці «ставлення компаній до співробітників, клієнтів, конкурентів, суспільства». Дослідники схиляються до думки, що людський капітал – це людські ресурси, які в залежності від рівня узагальнення є матеріальним активом (витратна оцінка) та нематеріальним активом (оцінка корисності, доходності). Відповідно, звітність про людський капітал і відображує ці підходи з позиції рівнів управління.

За даними Центру Корпоративної соціальної відповідальності, нефінансові звіти компаній зросли з 15 у 2011 році до майже 90 у 2018 році, але звітність ще не стала частиною корпоративного управління в компаніях, оскільки тільки 24% компаній мають бюджет на виконання програм/заходів із соціальної відповідальності і лише 12% компаній мають систему вимірювання показників ефективності з КСВ. Третина компаній в Україні підтверджують, що їм не вистачає знань та досвіду для впровадження КСВ. У США відсоток компаній, що мають та розвивають КСВ та готують нефінансову звітність складає 85%.

Центр Baker Tilly Ukraine повідомляє, що ці українські компанії готують звітність за найпоширенішим стандартом у світі GRI (Global Reporting Initiative). Міжнародний стандарт з інтегрованої звітності, розроблений Міжнародною радою з інтегрованої звітності, був прийнятий в грудні 2013 року.

Інтегрована звітність забезпечує більш ефективний підхід до корпоративної звітності. Її метою є підвищення якості інформації, доступної постачальникам фінансового капіталу, для забезпечення більш ефективного та продуктивного розподілу капіталу. Метою даного стандарту є встановлення провідних принципів і елементів, які визначають загальний зміст інтегрованого звіту, а також пояснення фундаментальних концепцій, які лежать в їх основі.

До категорії «соціальна», у цьому стандарті можна віднести рубрики: практика трудових відносин (зайнятість, стосунки роботодавця і працівників, здоров'я та безпека на робочому місці, навчання і освіта, різноманітність і рівні можливості, рівна винагорода для чоловіків і жінок, механізм оскарження практики трудових відносин); права людини (інвестиції, недопущення дискримінації, свобода асоціації і ведення колективних переговорів, примусова/обов'язкова праця, оцінка дотримання прав людини); суспільство (місцеві співтовариства, протидія корупції, державна політика, перешкода конкуренції, механізми оскарження дії на суспільство). GRI продовжує інтеграцію в світові ініціативи державних та ринкових регуляторів, намагаючись максимально враховувати останні новації в даній галузі.

У Європі серед регулюючих документів виділяється регуляторний акт Європарламенту та Комісії № 1221/2009 з питань добровільної участі організацій в звітності щодо еко-менеджменту та аудиту (EMAS) – група показників соціальної відповідальності перед працівниками: виплати премії, плинність кадрів, проведені тренінги та результати навчання, оплата праці та умови праці в порівнянні з середньогалузевими (ринковими), понаднормові години, структура робочої сили в гендерному та віковому розрізі, кількість робітників-інвалідів, кількість інцидентів на робочому місці, оцінка працівниками своєї компанії.

Зарубіжні дослідники встановили, що більша частина звітності орієнтована на реляційний капітал з обмеженою кількісною і прогностною інформацією. Людський капітал вважається опорою створення інтелектуального капіталу і перестає розглядатися тільки як вартість, а розглядається як інвестиція, якщо його можна виміряти. Доведено позитивний вплив людського капіталу (вираженого у середніх витратах на персонал на одного працівника в наукомістких високотехнологічних послугах) і інновацій (виражених в заявці на патент) на економічне зростання і продуктивність.

Проте і світова практика соціальної звітності все ще перебуває на ранній стадії розвитку, а найбільш розкритою темою є «навчання і розвиток персоналу», «участь і залучення персоналу» і «здоров'я і благополуччя співробітників». Однак розкриття не вистачало загальної узгодженості і сумісності показників звітності між собою, особливо кількісних показників.

На нашу думку, для вітчизняних компаній з метою підвищення якості оцінки людського капіталу, необхідно розвивати звітність за такими напрямками, щоб отримати узагальнені за компаніями, регіонами, державою дані щодо: властивостей людського капіталу за переліком оціночних характеристик, можливість оцінити його для впевненості у доцільності інвестицій, розкриття інформації про накопичення здоров'я, знань, навичок; розкриття інформації про наявний і доцільний (потенційний) характер використання людського капіталу; пропорційність зростання доходів власника людського капіталу і ефективність його використання, якості; взаємозалежність інвестицій в людський капітал і доходів власника від цього капіталу.

При цьому слід мати на увазі, що вкладення в людський капітал дають значний за обсягом, тривалий за часом і інтегральний за характером економічний та соціальний ефект; людський капітал відмінний від виробничого за ступенем ліквідності; функціонування та ефективність людського капіталу залежать від волі власника. Таким чином, використовуючи світовий досвід та стандарти нефінансової звітності необхідно адаптувати нефінансову звітність компаній під потреби соціуму і прозорого ведення бізнесу, реально оцінюючи людський капітал.