

ОЦІНКА ТА ВІДОБРАЖЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УПРАВЛІНСЬКІЙ ЗВІТНОСТІ

Досліджуючи роботи науковців управлінського спрямування, виникає думка, що саме людський капітал є визначним при економічному рості та конкурентоспроможності підприємства. Також варта зазначити, що аналізуючи публікації з даної проблематики, здебільшого розглядається проблема управління людським капіталом підприємства в тому ж ключі, що і управління персоналом. Але, на противагу традиційним методам управління, модель управління людським капіталом повинна враховувати той факт, що об'єкт управління володіє власною свободою волі та генерує паралельні керуючі висновки на людський капітал.

Останні дослідження показують, що для контролю за тенденціями розвитку людського капіталу як основної складової національного багатства, потрібен дієвий інструментарій, яким може бути відображений в обліково-аналітичній системі та управлінській звітності. Водночас існують проблеми виміру, оцінки та інформаційного відображення людського капіталу в цій інформаційній системі, що призводить до неузгодженості різних рівнів єдиної економічної системи.

Щодо того, чи є людина носієм капіталу в економічному сенсі, то слід зазначити, що безперечно і в наукових дослідженнях, і в нормативних документах, визнано той факт, що людина є основним ресурсом підприємства.

Тому, дослідження, які проводяться сучасними науковцями у пошуку шляхів відображення людського капіталу в бухгалтерському обліку, зосереджують свою увагу на механізмах отримання інформації для обліку затрат на формування та розвиток людського капіталу для управлінської звітності, подання якої заохочується міжнародними організаціями, у тому числі Організацією Об'єднаних Націй (ООН). У висновках до щорічної «Доповіді про стан людського розвитку» за 2018 рік під назвою «Людський розвиток для всіх і кожного», яку Програма розвитку Організації Об'єднаних Націй (ПРООН) оприлюднила 14 вересня 2018 року, зазначено, що Індекс людського розвитку (ІЛР) України становить 0,757. Це 88-е місце серед 189 країн і територій, які надають свої дані в ООН. Індекс людського розвитку включає співвідношення статистичних показників держави або території: прогноз тривалості життя, середня тривалість навчання, прогнозна тривалість навчання, валовий національний продукт на душу населення.

Детальність розкриття кожної з компонент нині активно стандартизується. Вимоги до інформаційного наповнення управлінської звітності активно як обговорюються так і вдосконалюються. Дослідження показує, що якщо взяти 250 найбільших промислових компаній по всьому світу, то виявиться, що 95 % з них уже надають таку інформацію.

Для більш ефективного та правильного відображення інформації (про людський капітал) в управлінській звітності, доцільно виділити виміри людського капіталу (рис. 1).



Рис. 1. Виміри людського капіталу

Отже, не дивлячись на величезну кількість існуючих концептуальних наробок стосовно вимірів людського капіталу недостатньо досліджено, а ті що представлені та наразі використовуються, є суперечливими. Так, як при оцінці людського капіталу деяких дослідників концентрується увага або лише на вартісних, або лише на натуральних показниках. При цьому найбільш складним залишається завдання агрегування індивідуальних активів людського капіталу до активів більш високого рівня.

Тому питання оцінки та відображення людського капіталу в управлінській звітності, є досить складним і потребує більш глибокого дослідження та зумовлює вивчення самої структури, вимірів, які б поєднували інформацію в єдину інформаційну управлінську систему.