

ОЦІНКА ЛЮДСЬКОГО ТА ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ ДЛЯ ВІДОБРАЖЕННЯ В ІНТЕГРОВАНІЙ ЗВІТНОСТІ

Людський та інтелектуальний капітал є джерелом створення інноваційної економіки будь-якої держави. Оскільки не тільки інвестиції в активи підприємств, а також інвестиції в професійне знання, освіту, мотивацію, здоров'я, являють собою основу для науково-технічного прориву та переходу на новий рівень якості життя людства. Ставлення до людського та інтелектуального капіталу саме як до «капіталу» суб'єктами будь-якого ієрархічного рівня є необхідною умовою реалізації стратегії їх інноваційного розвитку, формування інвестиційної привабливості та забезпечення позицій на ринках капіталів. Раціональне управління про людський та інтелектуальний капітал ґрунтується на наявності достовірній інформації, а тому вдосконалення методики обліку цього виду капіталу та їх відображення у публічній звітності є актуальним напрямом економічних досліджень, передусім у сфері бухгалтерського обліку, що спрямовано на поліпшення бізнес-процесів, зниження їх ризиків і надання впевненості зовнішнім та внутрішнім користувачам.

Наявні дослідження вчених оцінки людського капіталу спрямовані на визначення якісних і кількісних його ознак та проведені у двох напрямках: оцінка людського капіталу працівників окремих суб'єктів господарювання та оцінка людського капіталу держави. До існуючих методик оцінки людського та інтелектуального капіталу слід віднести:

- традиційні та нетрадиційні;
- кількісні та якісні;
- методики розрахунку інтегрального показника людського капіталу;
- методики розрахунку показників, що характеризують персоніфікований людський капітал;
- методики розрахунку показників, що відображають стан інтегрованого людського капіталу;
- методики розрахунку показників, які відображають внесок підприємства в розвиток людського капіталу;
- методики розрахунку прямих витрат на персонал;
- методики оцінки вартості перспективної конкурентності людського капіталу;
- методики оцінки вартості людського капіталу на основі повсякденної реальної діяльності;
- методики оцінки вартості людського капіталу на основі ділових ігор, семінарів, професійних курсів, підвищення кваліфікації.

Для оцінки необхідна інформація про перебіг процесів, пов'язаних з організацією та використанням праці й соціально-трудовими відносинами, що міститься відповідних формах звітності суб'єктів господарювання з праці. На основі дослідження чинних методик можливо стверджувати, що існуючі на сьогодні методи оцінки не є достовірними та універсальними. Пропонуємо

використовувати дисконтний метод оцінки людського та інтелектуального капіталу, за якого при заданій нормі доходності обчислюється його вартість без витрат на освіту, науку, інноваційну діяльність, професійну підготовку, здоров'я, мобільність та інші витрати підприємства на створення або збільшення людських продуктивних характеристик: здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій.

Сьогодні інтегрована звітність – єдиний вид звітності, яка комплексно характеризує результати діяльності суб'єктів господарювання з метою задоволення інтересів користувачів про вартість і перспективи бізнесу загалом. В інтегрованій звітності зводяться воедино фінансова та нефінансова інформація, що відображає здатність суб'єкта господарювання створювати й підтримувати свою вартість у визначеному періоді. Розробка показників інтегрованої звітності повинна ґрунтуватися як на зовнішніх так і на внутрішніх прогнозах менеджменту управління. Вибір показників людського та інтелектуального капіталу в інтегрованій звітності залежить від здатності суб'єкта створювати цінність компанії. Для визначення загальної оцінки вартості людського та інтелектуального капіталу пропонуємо такий набір показників структурних елементів:

- Відомості щодо структури персоналу: розподіл за віком, динаміка зміни чисельності, розподіл за відповідальністю за напрямками діяльності, гендерний баланс;

- Відомості щодо обраної соціальної політики: програми соціальної відповідальності; умови колективного договору, споживчий кошик; охорона праці на робочому місці;

- Відомості щодо проєктів розвитку;

- Відомості щодо управління залучення персоналу: мотиваційна політика;

- Відомості щодо навчання персоналу: кількість навчальних тренінгів; кількість працівників, які пройшли підвищення кваліфікації; кількість годин навчання;

- Відомості щодо оцінки персоналу: кількість працівників, які пройшли тестування; основні інструменти оцінки персоналу; показники оцінки.

Не існує жодного виду капіталу у відриві від людини. Завдання інтегрованої звітності – надати можливість менеджерам приймати рішення щодо стійкого розвитку, а інвесторам і зацікавленим сторонам краще зрозуміти діяльність компанії. Тому, необхідно забезпечити змістовне відображення в інтегрованій звітності суб'єкта господарювання людського та інтелектуального капіталу, яке залежить від визначених методів оцінки капіталу, виходячи з набору показників структурних елементів.