

Давидюк Т. В.,
д.е.н., професор, завідувач кафедри обліку і аудиту,
Харківський інститут банківської справи,
Університету банківської справи,
Національного банку України (м. Київ)

ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ЯК ОБ'ЄКТ ІНТЕГРОВАНОЇ ЗВІТНОСТІ: НАПРЯМКИ РЕАЛІЗАЦІЇ МІЖНАРОДНОГО СТАНДАРТУ ІНТЕГРОВАНОЇ ЗВІТНОСТІ

Сьогодні свідчить про прагнення багатьох долучитися до компаній, котрі надають звітність у сфері стійкого розвитку, звітність про корпоративну соціальну відповідальність, звітність з питань корпоративного управління та ін. Проте поява все більшої кількості звітів призводить до зниження їх цінності для кінцевих користувачів, оскільки важлива інформація розмивається у великих обсягах даних. Прагнення до досягнення більшої прозорості шляхом більшого розкриття призводить до появи великої кількості форм і зниження прозорості діяльності підприємства.

Одна з найважливіших причин для зв'язку показників результативності у сфері стійкості з фінансовими показниками полягає в тому, що це дозволить виражати інформацію в термінах і поняттях, сумісних з фінансовою звітністю.

Проте, більшість показників стійкого розвитку, як відмічалось, носять якісний характер і не допускають відображення в грошових одиницях. З урахуванням зростаючого тиску у напрямі посилення підпорядкованості підприємств, подальша конвергенція і зміцнення зв'язків між фінансовою звітністю і звітністю в сфері стійкого розвитку виглядає все більш імовірною.

Починаючи з 2010 року функціонує Міжнародний комітет з інтегрованої звітності, основними завданнями якого є розробка прийнятних для всієї світової спільноти меж інтегрованої звітності, що дозволять об'єднати інформацію про економічну, екологічну і соціальну діяльність компаній в короткій, послідовній і адекватній формі. Така звітність передбачає розширення спектру інформації через показники, що характеризують фінансовий стан та фінансові результати діяльності підприємства та спрямована на аналіз і оцінку показників ефективності використання людського капіталу, інформування про рівень соціальної відповідальності її власників і керівників.

В проект міжнародного формату інтегрованої звітності, розробленому Міжнародним комітетом з інтегрованої звітності, виділено такі види капіталу як: фінансовий, промисловий, інтелектуальний, людський, соціальний і природний.

Проте проаналізувавши сутність людського капіталу слід застерегти, що термін не виражає всього змісту. Так, відмічено, що людський капітал – це компетенція працівників, їх можливості і досвід, їх мотивація до створення нового, зокрема: узгодженість зі структурою управління компанії, її підтримка, підхід до управління ризиками, етичні цінності; здатність розуміти, розробляти

і реалізувати стратегії компанії; лояльність та мотивація до поліпшення процесів, товарів і послуг, у тому числі їх здатність керувати, управляти і спільно працювати.

Проте, на нашу думку, компанія також повинна інформувати щодо витрачання коштів на людський капітал, в розрізі витрат на формування, використання та відтворення, а також оцінки потенційних економічних вигод значення від цих інвестицій.

Адже на етапі:

- формування людського капіталу компанія витрачає кошти на профорієнтацію; пошук, відбір і найм персоналу; на персонал в період адаптації, а також в період навчання, підвищення кваліфікації відповідно до стратегії підприємства;

- використання людського капіталу, коли відбувається споживання знань, умінь, навичок, досвіду, інтелектуальних, підприємницьких, трудових, творчих здібностей працівника, компанія інвестує в розвиток людського капіталу за рахунок витрат на: персонал в період накопичення потенціалу, зростання та в період досягнення професіоналізму;

- відтворення людського капіталу, коли відбувається підтримка людського капіталу в незмінному обсязі, або приріст, збагачення і удосконалення його величини як в кількісному (екстенсивне відтворення – передбачає отримання і збільшення обсягу знань), так і в якісному відношенні (інтенсивне відтворення – передбачає удосконалення наявних знань, умінь, навичок, здібностей) компанія витрачає кошти на підтримку дієздатності працівників, культурно-побутове обслуговування.

Інформація про людський капітал, відображена у інтегрованому звіті може бути виражена докладними кількісними даними та доповнена якісними описами. Характеристики, що визначають точність інформації, залежать від її характеру і користувачів. Наприклад, точність якісної інформації в значній мірі залежить від ясності викладу, наявності необхідних подробиць і об'єктивності уявлення у вибраних межах звіту. Точність кількісної інформації може залежати від конкретних методів, використаних для збору, узагальнення і аналізу даних. Конкретний поріг, що визначає необхідний ступінь точності, частково залежить і від передбачуваного напрямку використання інформації про людський капітал.

Інтегрований звіт є інформаційним відображенням діяльності компанії у сфері корпоративної відповідальності та стійкого розвитку за допомогою систематичної внутрішньої і зовнішньої бухгалтерської звітності. Розкриття інформації про витрати в розрізі складових людського капіталу в інтегрованій звітності сприятиме впровадженню управління людським капіталом суб'єкта господарювання, що в сукупності дозволить забезпечити повноту та достовірність бухгалтерських даних для прийняття управлінських рішень.