

Сумський державний університет
Навчально-науковий інститут бізнес-технологій «УАБС»

**ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ
ФІНАНСОВО-КРЕДИТНОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ**

МАТЕРІАЛИ

IV Всеукраїнської науково-практичної on-line-конференції
(Суми, 21–22 листопада 2019 року)

У двох частинах

Частина 2



Суми
Сумський державний університет
2019

Бурденко І.М.,

к.е.н, доцент,

Капленко А.О.,

Устик Є.С.,

бакалаври,

Сумський державний університет, м.Суми.

ПРОБЛЕМИ ОЦІНКИ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УКРАЇНІ ТА ЗАПОЗИЧЕННЯ ДОСВІДУ ІНШИХ КРАЇН СВІТУ

Економічний розвиток як суспільства, так і окремого підприємства визначається не стільки досконалістю та сучасністю засобів виробництва, технологій, скільки людиною, її інтелектом, креативністю, вміннями та навичками, адже працівники з усім набором професійних та інтелектуальних навичок здійснюють вирішальний внесок у забезпечення поступального розвитку суб'єктів господарювання, підвищення рівнів їх рентабельності та інвестиційної привабливості.

В Україні досить мала частина підприємств приділяє увагу людському капіталу, враховуючи такі характеристики працівника як здібності, знання, освіта, мотивація та здатність нестандартно мислити, вміння застосовувати накопичені знання, навички та досвід, більшість керівників роблять лише поверхневий аналіз цих чинників, не усвідомлюючи, що більш глибоке дослідження цих факторів зможе принести суб'єкту господарювання більші фінансові результати.

Індивідуальна оцінка вартості людського капіталу працівників підприємства передбачає вимірювання цінності кожного працівника шляхом визначення очікуваного доходу підприємства від його роботи, саме тому в США та країнах Європи запроваджується міжнародна практики використання об'єктів людського капіталу для складання внутрішньої звітності, яка

відображає стан обліку людського капіталу та його вплив на традиційні показники.

Лише невелика кількість підприємств, до складу яких входять іноземні інвестори та ті підприємства, що займаються зовнішньоекономічною діяльністю, наводять додатковий обсяг інформації переважно у нефінансових звітних формах.

Тому на сьогодні формування та облік людського капіталу є актуальною проблемою українських підприємств, так як він суттєво впливає на вартість підприємства та поступово стає одним з найважливіших критеріїв оцінки ефективності роботи суб'єкта господарювання.

Але якщо людина - ресурс, то суспільство має право визначити параметри найбільш раціональної його експлуатації, тим більше що в непрямому вигляді такі розглядаються вже досить давно: восьмигодинний робочий день, оплачувану відпустку по догляду за дитиною і т.д.

Проте підприємства, які усвідомлюють, що ефект синергії дозволяє отримати високо кваліфікаційний людський капітал, адже згодом сформує ту саму різницю між балансовою вартістю підприємства і ринковою, намагаються залучати якомога кращих спеціалістів. Для цього вони проводять тестування рівня знань та навичок, які допоможуть працівнику розвиватися в компанії та приносити прибутки. Іноземні компанії використовують різні методи мотивації працівників, як традиційні - премії, доплати, надбавки, так і нетрадиційні - організація корпоративного навчання іноземним мовам, оформлення корпоративних страхових полісів, інтенсиви, стажування та підвищення кваліфікації за рахунок компанії тощо.

Проте головною метою всіх вкладів у працівників з боку керівництва залишається отримання прибутку компанії та інвестиційна привабливість, тобто вираження людського капіталу за допомогою грошового вимірника.

Останнім часом на Заході ведуться дискусії з приводу бухгалтерського обліку людських ресурсів, з'являється неуніфікована звітність компаній (в складі звітів про інтелектуальний капітал). Проблема оцінки, відображення в

обліку та звітності людського капіталу є непростю, але, як свідчить досвід зарубіжних підприємств, вона вирішується кожною компанією індивідуально.

Для того, щоб привернути увагу до людського капіталу в звітах таких компаній, як “PLS CONSULT” (Данія), “Skandia” (Швеція), “Telia” (Швеція), “Infosys” (Індія), “WM Data” (Швеція), “Sparekassen Nordjylland” (Данія), відображається така інформація, як кількість співробітників з повною зайнятістю, кількість менеджерів, витрати на навчання одного співробітника, індекс управління, індекс спонукання, індекс повноважень, задоволення та плинність працівників, Інвестиції в освіту, задоволення працівників, компетентність, лідерство, організація.

З представленої вище таблиці зрозуміло, що компанії формують звіти про інтелектуальний капітал для задоволення спеціальних потреб конкретної компанії. Звіти цих компаній формуються на базі різних моделей: “Цілісні звіти”, “Якісні звіти” або “Етичні звіти”, “Звіти про людські ресурси”. Всі вони складаються на добровільній основі та мають не зовсім класичний вигляд. Отже, звіти про інтелектуальний капітал є доповненням до традиційних бухгалтерських звітів та розглядаються як інструмент для його вимірювання, управління ним і демонстрації привабливості компанії для інвестицій.

Тому, можна сказати, що вітчизняним підприємствам слід звернути увагу на таку облікову категорію, як людський капітал та з використанням закордонних методик почати відображати її в бухгалтерській звітності.

Як свідчить практика, не врахування людського капіталу означає для більшості українських підприємств неможливість його вартісного вимірювання, а відповідно, неможливість відображення в обліку і забезпечення відповідних потреб управління, саме тому відображення людського капіталу в бухгалтерській звітності вітчизняних підприємств з використанням закордонних методик є перспективним напрямом досліджень в бухгалтерському обліку в Україні.

Список використаних джерел

1. Давидюк Т.В. Бухгалтерський облік людського капіталу як передумова капіталізації компанії / Т.В. Давидюк // Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу. Міжнародний збірник наукових праць. / Серія: Бухгалтерський облік, контроль і аналіз. Випуск 2 (17). / Відповідальний редактор д.е.н., проф. Ф.Ф. Бутинець. – Житомир: ЖДТУ, 2010. – 448 с. – С. 70-76.
2. Ушенко Н. В. Теоретичні концепції категорії «людський капітал» / Н. В. Ушенко // Формування ринкових відносин в Україні. - 2011. № 7. – С. 180-185. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/frvu_2011_7_42.
3. Давидюк Т.В. «Бухгалтерський облік в системі управління людським капіталом: теорія та методологія» [Електронний ресурс] – режим доступу: <https://scholar.google.com/citations?user=Qhgq7roAAAAJ&hl=uk>
4. Кирлик Н.В. Особливості інвестування у людський капітал на машинобудівних підприємствах / В.М. Бондаренко, Н.В. Кирлик // Економіка промисловості. – 2013. – № 4(64). – С. 111–122
5. Аніщенко Л.О. «Використання сучасних механізмів оцінки кадрового потенціалу кризового підприємства» [Електронний ресурс] – режим доступу : <http://global-national.in.ua/archive/2-2014/76.pdf>