

ПРОБЛЕМА ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ У ФІНАНСОВОМУ ОБЛІКУ

THE ISSUE OF HUMAN CAPITAL IN FINANCIAL ACCOUNTING

Пашкевич М.С.

доктор економічних наук, доцент,
завідувач кафедри обліку і аудиту,
Національний гірничий університет

Наведено аргументи на користь відображення людського капіталу у фінансовій звітності підприємства в якості активу з точки зору теорії регіональної економіки та сталого розвитку. Запропоновано формувати фінансовий звіт з людського капіталу для оцінки потенціалу розвитку підприємства. Запропоновано розглядати компетентнісну сталість підприємства як складову його сталого розвитку.

Ключові слова: людський капітал, фінансовий облік, підприємство.

Приведены аргументы в пользу отражения человеческого капитала в финансовой отчетности предприятия в качестве актива с точки зрения теории региональной экономики и устойчивого развития. Предложено формировать финансовый отчет по человеческому капиталу для оценки потенциала развития предприятия. Предложено рассматривать компетентностную устойчивость предприятия, как составляющую его устойчивого развития.

Ключевые слова: человеческий капитал, финансовый учет, предприятие.

The article argues for including the human capital into the balance sheet as an asset from the perspective of regional economy and sustainable development concepts. We offer to develop the human capital financial report for assessing the potential growth of a company. Also, the article supports the new idea of the competency sustainability as an element of the general sustainable development of a company.

Keywords: human capital, financial accounting, company.

Постановка проблеми. В епоху постіндустріальної економіки, побудованої на інноваціях, основним фактором економічного зростання визнано новітні знання, які можуть бути комерціалізовані та перетворені на новітні продукти та послуги. З огляду на це, людина (фахівець, працівник), яка являє собою сукупність фізичних та розумових здібностей, стала розглядатися як капітал, а термін «людський капітал» став широковживаним. Уперше його ввели в обіг вчені Г. Бекер та Я. Мінцер у 1960-х роках і визначили його як запас знань, вмінь, звичок, соціальних та персональних характеристик, включаючи креативність, який дозволяє людині виконувати певну роботу та створювати вартість [1, с. 2]. Цікавим є факт, що у 1925 р., коли працівників підприємств ще не називали людським капіталом, вчений Д. Скот [3] вже піднімав питання про необхідність включення людського ресурсу у склад активів підприємства, оскільки аналогічно до будь-яких інших матеріальних активів, підприємство споживає компетенції працівників. Однак і до тепер ця пропозиція дискутується.

Не вдаючись у питання дослідження сутності людського капіталу та термінологічної варіативності навколо цього поняття, цей науковий пошук спрямований на висвітлення саме проблеми, яка полягає у тому, що людський капі-

тал, що називається капіталом та передбачає отримання компанією економічної вигоди від його використання, не визнається активом та не відображається у фінансовому обліку в якості активу. Внаслідок цього фінансова звітність, призначена для інформаційного забезпечення прийняття рішень переважно інвесторами та іншими зовнішніми користувачами, не повністю відображає стан підприємства та його перспективи розвитку. Іншими словами, фінансова звітність, складена за чинними принципами та законами фінансового обліку, не дозволяє оцінити реальний потенціал підприємства, який визначається командою працівників, чим порушує фундаментальний закон повноти розкриття інформації про діяльність підприємства у звітності та вступає у консонанс з проблемою асиметричної інформації. Тому проблема людського капіталу у фінансовому обліку вже майже століття є актуальною.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Як вище зазначалося, означена проблема здійснення проекції теорії людського капіталу у площину фінансового обліку є достатньо дискусійною у наукових колах та середовищі практиків. Вчені-економісти та експерти у своїй думці щодо цього розділилися на дві групи.

Перша група вчених відстоює позицію, що людський капітал необхідно обліковувати у

якості активу у фінансовій звітності підприємств. Наприклад, П. Дін, К. Маккена, В. Крішнан [4] у емпіричному дослідженні думки менеджерів компаній США шляхом анкетування приводять чимало аргументів на користь того, що людський капітал визначає ринковий і фінансовий успіх компаній, підкреслюючи унікальність та надзвичайну важливість талантів певних працівників компаній, які своїм авторитетом складають вартість цих компаній, як вирішальний фактор прийняття рішень сторонніми особами про співпрацю з цими компаніями. Однак, респонденти у дослідженні зазначених вчених розділилися таким чином: 13% висловилися за відображення людського капіталу у балансі підприємства, 72% – проти і 1% – утрималися. На модернізації фінансового обліку з огляду на необхідність обліку та монетизації людського капіталу, як рушійної сили будь-якого підприємства, наголошував Л. Вейсман [5]. У якості аргументів на користь обліку людського капіталу та його відображення у фінансовій звітності В. Шейман [6] приводить той факт, що з часом у структурі активів підприємств у світі стали переважати нематеріальні активи у порівнянні з попередніми часами, коли майновий комплекс підприємств переважно складався з матеріальних активів. Внаслідок цього наступним кроком в удосконаленні балансу підприємств повинно, на думку вченого, стати внесення статті «людський капітал». Питання справедливої оцінки людського капіталу для цілей фінансового обліку висвітлені у роботі Г. Лівне [7]. Автор також аналізує норми стандартів бухгалтерського обліку у Великій Британії, які регулюють облік витрат на тренінги працівників та, що є цікавим, на наш погляд, облік якості персоналу підприємства. Показник продуктивності праці працівників пропонують використовувати у обліку людського капіталу Б. Лев та А. Шварц [8]. Власну систему оцінки людського капіталу на основі вимірювання того, що знають працівники, а також на основі їх набутих професійних компетенцій запропонував Р. Міллер [9].

Друга група вчених схиляються до думки, що людський капітал не стільки не доцільно, скільки неможливо відобразити у фінансовому обліку. Наприклад, Дж. Спендер, Б. Марр [10] вважають, що людський капітал не може бути активом у фінансовій звітності підприємства внаслідок того, що оцінка таких активів є суб'єктивною та може стати підставою для зрівняння його з іншими матеріальними активами, які можуть бути достовірно та об'єктивно оцінені з визначенням їх впливу на кінцевий фінансовий результат підприємства. Також М. Вайс [11] обґрунтовує низький рівень корисності для зовнішніх користувачів відображення людського капіталу у фінансовій звітності підприємства через те, що персонал характеризується високою мобільністю та не є гарантованим і стабільно пов'язаним з певним підприємством ресурсом,

незважаючи навіть на умови трудових контрактів. Внаслідок цього рішення, прийняте інвестором на основі врахування людського капіталу, може виявитися хибним. Р. Лікерт визначає, що усі інструменти оцінки людського капіталу більше стосуються управлінського обліку, ніж фінансового, та можуть слугувати для прийняття рішень внутрішніми менеджерами підприємств [12].

Досліджуючи практичні аспекти діяльності українських підприємств різних галузей промисловості, удосконалюючи теоретико-методологічні засади обліку, аналізу та аудиту, що стосуються проведення різних господарських операцій, у різні часи на проблемності відсутнього взаємозв'язку людського капіталу з фінансовим обліком та звітністю, проблемності грошової оцінки людського капіталу наголошували О. Дріга [13], О. Петрук та А. Макурін [14], Н. Гресь [15], Н. Шишкова [16], О. Усатенко [17], показуючи у своїх роботах доцільність існування такого обліку для інформаційно-аналітичного забезпечення управління підприємствами.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Враховуючи те, що фінансовий облік людського капіталу та його відображення у фінансовій звітності є тим питанням, що й досі дебатуються, то дослідження різних аспектів цієї проблеми є доцільним. Зокрема, в обґрунтуванні необхідності включення людського капіталу у баланс підприємств відсутня точка зору регіональної економіки, не показаний зв'язок цієї проблеми з такими мейнстрім-теоріями, як сталий розвиток та асиметричність інформації в управлінні.

Мета статті. Метою досліджень, результати яких викладено у даній статті, є висвітлення авторських додаткових до вже існуючих аргументів у підтримку наукової думки про необхідність визнання людського капіталу активом та доцільності розробки теоретико-методологічних засад його бухгалтерського обліку, аналізу та аудиту.

Виклад основного матеріалу. Наведемо обґрунтування доцільності включення людського капіталу у статтю балансу підприємства з точки зору регіональної економіки.

Теорія регіональної економіки ґрунтується на поясненні механізмів та моделей ефективного використання продуктивних сил у певному просторовому вимірі. Існує чимало класифікацій продуктивних сил, які фактично повторюють їх розподіл на основні елементи ресурсів, а у фінансовому обліку – на основні елементи операційних витрат. Однак, є основний і головний елемент, який вважається фундаментальним у продуктивних силах. Зрозуміло, що це – людина. Якщо дискутувати про те, чи є активом людина, яка бере участь у господарських процесах підприємства, то тут регіональна економіка дає підказку, що саме людина є фактором виробництва і його первинною продуктивною силою,

тому що без людини, людського фактора, людського ресурсу, несення витрат на заробітну плату виробництво неможливе. При цьому всі інші фактори виробництва, ресурси підприємства, які входять до складу продуктивних сил та складають майновий комплекс підприємства (виключаючи природні ресурси), мають штучне походження, тобто походять від людини: її творчої діяльності, ідеї та вмінь реалізувати ці ідеї.

Тому в рамках даного дослідження пропонуємо взяти за основу авторське визначення Харченко М.О. щодо абсолютних та відносних продуктивних сил, яке адаптоване для регіональної економіки [18], яке вважаємо за доцільне навести у оригіналі.

«Абсолютною продуктивною силою слід вважати сукупність фізичних та психологічних якостей людини, внаслідок реалізації яких створюються блага матеріального та нематеріального характеру. До благ матеріального характеру слід віднести засоби та предмети праці, а до нематеріальних – інформацію, соціальні інститути тощо. Абсолютна продуктивна сила визначає відносні продуктивні сили. Відносною продуктивною силою слід вважати рефлексивне відображення об'єктів оточуючого матеріального та нематеріального середовища у свідомості кожної окремої людини. Тобто об'єкт навколишнього матеріального та нематеріального середовища стає продуктивною силою тоді і лише тоді, коли людина у своїй свідомості визначила його, як продуктивну силу, а значить власне поняття «продуктивна сила» є відносним до свідомості людини» [18].

Таким чином, домінантна продуктивна сила у своєму абсолюті у регіональній економіці і, на наш погляд, для підприємства, являє собою людину, фахівця, працівника, який має виняткову можливість творчо впливати на оточуюче середовище та змінювати його для створення доданої вартості та формування прибутку підприємства.

Інші матеріальні та нематеріальні активи, які відображаються у балансі підприємства, вважаються його майном та оцінюються інвесторами при прийнятті інвестиційних рішень, є лише факторами виробництва або продуктивними силами відносно мозку людини, похідними активами, які перестануть бути такими без впливу людини і без її інтересу до них. Оцінка активів відбувається всередині людини та відображає її інтерес до цього активу. «Наприклад, основні виробничі активи будуть продуктивними силами до тих пір, поки такими їх вважає менеджер, який ними керує і не планує переоснащення виробництва. Нові знання не будуть вважатися продуктивними силами, доки підприємці не введуть на ринок новий товар або послугу, створену на основі цих знань» [18].

Які висновки та пропозиції можна зробити з наведеного у контексті розгляду проблеми людського капіталу у фінансовому обліку?

Оскільки при розподілі продуктивних сил на абсолютну та відносну продуктивну силу очевидно, що актив стає активом тільки в уяві людини, то можна зробити висновок, що чим більша уява людини, яка ґрунтується на її знаннях, вміннях та професійному досвіді, тим більша вірогідність, що певний матеріальний об'єкт стане активом або буде більш ефективно використаний у якості активу, ніж тепер використовується. Тут простежується прямий зв'язок з винахідництвом та створенням інноваційного продукту. Ці обидва типи дій базуються на нестандартній уяві дослідника та винахідника щодо можливостей використання об'єктів оточуючого середовища. У цьому контексті під поняттям «дослідник» та «винахідник» мається на увазі не професійна посада у дослідницькій установі, а специфічний тип мислення, ставлення до інформації, який може бути притаманним будь-якому працівнику на підприємстві та мати своїм результатом раціональні пропозиції.

Звідси можна запропонувати мислити таким чином, що саме уява людини відносно активів або активи в уяві працівників підприємства складають потенціал розвитку підприємства, тобто потенціал використання наявних та інших активів. Якщо, наприклад, менеджер підприємства має уявлення про те, як можна більш ефективно використати наявні активи, коли їх слід замінювати та на які саме активи їх доцільно міняти, тим самим визначаючи певний шлях розвитку підприємства, то можна говорити про наявний потенціал розвитку цього підприємства. Якщо менеджер немає такого уявлення, то потенціал розвитку такого підприємства можна вважати, на наш погляд, нульовим або надзвичайно малим. Відповідно головний актив підприємства – людський капітал, який не відображається у фінансовій звітності. Діюча форма балансу підприємства, як звіту про склад активів та пасивів, відображає фактичний стан майна та наявних зобов'язань підприємства, звіт про фінансові результати відображає ефективність їх використання. Однак ці показники (майново-кредитний стан та ефективність використання ресурсів) по-перше, відображають ретроспективну діяльність підприємства, як низку рішень, що призвели до цих показників, по-друге, можуть змінитися доволі різко та швидко, і, по-третє, залежать від працівників, які використали ці активи у такий спосіб, що відображається у показниках.

Виникає питання, як оцінити потенціал розвитку підприємства, щоб скласти уявлення про вірогідну майбутню динаміку майново-кредитного стану підприємства та ефективність використання ресурсів? Пропонуємо формувати фінансовий звіт про людський капітал, який би відображав потенціал розвитку підприємства. Одразу пригадується критика науковців з приводу того, що людський капітал має надзвичайно високий рівень мобільності, а відтак не може

вважатися стабільним та надійним фактором у фінансовій оцінці потенціалу розвитку підприємства. Відповідаючи на цю критику, зазначимо, що на основі цього звіту доцільно розробляти систему показників, серед яких би був той, що показує взаємну заміність працівників, рівень їх компетенцій. При такому показнику можна було б по-перше, управляти людським капіталом для досягнення взаємної заміності, а, по-друге, досягти певної компетентності безпеки підприємства з точки зору потенціалу його розвитку.

Монетизація людського капіталу, під якою слід розуміти формування низки моделей, за допомогою яких можливо фінансового оцінити компетентності працівників підприємства, надати компетентностям грошового виразу (зазначимо, що у теперішній час на підприємствах монетизовані посади, ключові результати показники – KPI) дозволить сформувати принципово нове теоретичне підґрунтя для інвестування. Нова ідея інвестування полягає у тому, що інвестори фактично вкладають свої кошти не у активи та механізми їх ефективного використання, запущені на тому або іншому підприємстві, а інвестори вкладають кошти у людський капітал, який здатний управляти цими активами, у ідею, створену людиною тощо.

Аргументація зв'язку проблеми людського капіталу у фінансовому обліку та теорій сталого розвитку і асиметричної інформації зводиться до наступного.

Принципами сталого розвитку повинні бути пронизані усі економічні системи, починаючи від світової економіки і закінчуючи індивідуальною економікою. З позицій біхевіоріальної економічної теорії та у контексті цього дослідження будемо міркувати так, що сталий розвиток підприємства повинен обов'язково, на нашу думку, містити певну компетентнісну сталість.

Під компетентнісною сталістю розвитку підприємства слід розуміти такі зміни у господарській системі підприємства (активах, моделях ведення бізнесу, операційного менеджменту тощо), при яких відсутні загрози порушення компетентнісного різноманіття та погіршення якісних характеристик кадрового складу підприємства, а відтак і людського капіталу. Отже, внутрішню систему компетентнісної сталості підприємства можна представити двома складовими: компетентнісним різноманіттям та комплексом характеристик якості кадрового складу підприємства – людського капіталу. Кожна з них дозволяє деталізувати професійний вектор збалансованого економічного зростання підприємства та забезпечити більш ризикопильний погляд на інноваційну модель сталого розвитку окремого підприємства.

Окрім зазначеного, компетентнісне різноманіття та комплекс характеристик якості кадрового складу підприємства – людського капіталу, можна представити у вигляді відповідно показ-

ників компетентнісної ємності підприємства та компетентнісної межі підприємства, які обґрунтовані нижче і які можуть слугувати для оцінки рівня кадрової сталості підприємства. Спираючись на єдину систему внутрішніх взаємозв'язків та індикаторів на підприємстві, ці показники кадрової сталості доповнюють одне одного і дозволяють більш адекватно і точно оцінити реальні процеси, що відбуваються на підприємстві, з позицій сталого розвитку, своєчасно виявити загрози і ризики та розробити механізми їх подолання, але при наявності відповідного фінансового обліку людського капіталу з його відображенням у фінансовій звітності у якості повноцінного активу.

Компетентнісне різноманіття підприємства складається з показників загальної чисельності працівників, структури кадрів за віком та статтю, рівнем працездатності та захворюваності, рівнем освіти, структури компетентностей тощо. Залежно від цілей регулювання сталого розвитку підприємства компетентнісне різноманіття може бути представлено за певною обраною ознакою. У багато чому компетентнісне різноманіття залежить від діючих моделей ведення бізнесу, ланцюгу поставок, моделей операційного менеджменту на підприємстві.

Неможливість оцінити потенціал розвитку підприємства без наявної облікової інформації про людський капітал, сконцентрованої у спеціальному звіті, інвестори та зовнішні користувачі інформації підпадають під дію негативного фактору асиметричної інформації. Фактично у цих осіб виявляється не повна, обмежена, можливо і недостовірна інформація, з якої неможливо зробити висновок про майбутню перспективу розвитку підприємства, для якого працівники становлять головний фактор прогресу.

Висновки. Таким чином, на основі проведених досліджень можна зробити висновки, що існуюче обґрунтування доцільності ведення фінансового обліку людського капіталу з визначенням його фінансових показників та необхідності визнання його активом з включенням у якості додаткової статті у баланс підприємства можна доповнити аргументами з точки зору теорії регіональної економіки та сталого розвитку. З точки зору теорії регіонального розвитку людський ресурс розглядається, як абсолютна продуктивна сила, а матеріальні та нематеріальні об'єкти навколишнього середовища стають продуктивною силою (активом) тільки в уявленні людини. На цій підставі у статті запропоновано твердження, що людський капітал, який формує певний простір уявлення про можливість використання наявних або нових активів підприємства зі створенням додаткової вартості та отриманням додаткової вигоди для власника, є підставою для оцінки потенціалу розвитку підприємства. У статті наголошено, що баланс формує інформацію про майново-кредитний стан підприємства, звіт

про фінансові результати – про ефективність використання наявних активів і запропоновано формувати фінансовий звіт про людський капітал підприємства, який би дав інформацію про потенціал розвитку підприємства. З точки зору теорії сталого розвитку автором доведено, що

підприємство повинно характеризуватися сталістю і запропоновано виділяти у сталому розвитку підприємства його компетентнісний розвиток та оцінювати компетентнісний розвиток за допомогою показників компетентнісної ємності та межі підприємства.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Becker, Gary (1993) [1964]. *Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education* (3rd ed.). Chicago: The University of Chicago Press. ISBN 9780226041209.
2. Mincer, Jacob (1962), «Labor force participation of married women: a study of labor supply», in Lewis, H. Greg, *Aspects of labor economics*, Princeton: Princeton University Press, pp. 63–105.
3. Scoth, D.R. (1925). *Theory of accounts*, Volume 1 New York: Henry Holt and company.
4. Dean, P. C., Mckenna, K., & Krishnan, V. (2012). *Accounting for Human Capital: Is the Balance Sheet Missing Something?*. *International Journal of Business and Social Science*, 3(12).
5. Wößmann, Ludger. «Specifying Human Capital.» *Journal of Economic Surveys* 17.3 (2003): 239-270. E-Journals. EBSCO. Web. 31 Jan. 2011.
6. Schieman, William A. «From Crunching Numbers to Counting Human Capital». *Financial Executive* 24.4 (2008): 53-55. Business Source Complete. EBSCO. Web. 31 Jan. 2011.
7. Livne, G. *Accounting for Human Capital*. Wiley Encyclopedia of Management / Accounting, Volume 1, 2015.
8. Lev, B., & Schwartz, A. (1971). On the use of the economic concept of human capital in financial statements. *The Accounting Review*, 46(1), 103-112.
9. Miller, R. (1996). *Measuring What People Know. Human Capital Accounting for the Knowledge Economy*. OECD Publications and Information Center, 2001 L Street, NW, Suite 650, Washington, DC 20036-4922.
10. Spender, J.C., and Bernard Marr. «How a knowledge-based approach might illuminate the notion of human capital and its measurement». *Expert Systems with Applications* 30.2 (2006): 265-271. Academic Search Premier. EBSCO. Web. 31 Jan. 2011.
11. Weiss, M. (1972). «Where human resources accounting stands today». In Rosen, L.S. (1974) *Topic in management accounting*, New York: McGraw Hill, Pyerson Ltd.
12. Likert RA (1971). *Human Resource Accounting: A Human organizational Measurement Approach*. *Fin. Anal. J.*, pp. 72-80.
13. Дріга О.П. (2014). Сек'юритизація: аналіз поняття та сутності в контексті бухгалтерського обліку. – *Бізнес Інформ*. – (11). – С. 216-220.
14. Petruk, O., & Makurin, A. (2015). *Accounting and analytical problems at coal-mining enterprises of Ukraine in terms of European integration*. *Економічний часопис-XXI*, (9-10), – С. 111-114.
15. Гресь Н.Л. (2010) *Юридичний погляд на сучасні документи про вищу освіту*. – *Освіта і управління*. – (3-4). – С. 53-60.
16. Шишкова Н. Л., & Shishkova N.L. (2015). *Синхронізація обліку та внутрішнього контролю в системі управління аеропортом; Synchronization of accounting and internal control in the airport management system*. *Науковий журнал Економічний вісник Національного гірничого університету; Научный журнал Экономический вестник Национального горного университета; Scientific journal Economic Bulletin of the National Mining University*.
17. Усатенко О.В. *Класифікація соціально відповідальної діяльності підприємства у процесі сталого розвитку для цілей управлінського обліку / О.В. Усатенко // Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. – 2014. – № 794 : Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. – С. 88–94. – Бібліографія: 14 назв.
18. Харченко М.О. (2016). *Абсолютні та відносні продуктивні сили та роль територіальної організації закладів загальної середньої освіти у їх розвитку / М.О. Харченко // Економіка та держава*. – (1). – С. 118 – 122.