

ОЦІНКА ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В ІНТЕГРОВАНІЙ ОБЛІКОВІЙ СИСТЕМІ

Нестеренко О.О., канд. екон. наук, доц., докторант

Харківський державний університет харчування та торгівлі

Белявцева В.В.

Департамент з підвищення конкурентоспроможності регіону ХОДА

Найціннішим з усіх видів капіталу є людський капітал, оскільки саме людина продукує всі інші види капіталу, а її потенціал є основним стратегічним ресурсом і чинником економічного зростання та сталого розвитку як окремого підприємства, так і світу в цілому. В той же час, віддача від використання людського капіталу та його продуктивність при реалізації бізнес-моделі суб'єкта господарювання, залежить від декількох факторів: по-перше, від якостей його носіїв наданих природою (спадковість, здоров'я, середовище становлення (біологічне і соціальне)); по-друге, якостей зумовлених волею людини – власника цього капіталу, її індивідуальними інтересами та перевагами, зацікавленістю, відповідальністю, світоглядом і загальним рівнем культури та освіти, зокрема й економічної; по-третє, від рівня інвестицій в його розвиток безпосередньо роботодавцем, які збільшують професійні можливості та передбачають кар'єрний ріст, продуктивність праці, підтримку здоров'я та соціальний захист.

Вкладення в людський капітал дають значний за обсягом, тривалий за часом та інтегральний за характером економічний і соціальний ефекти. Власники підприємств, роблячи навіть незначні інвестиції в своїх працівників, можуть отримати мультиплікативний ефект. Така багатоаспектність поняття людського капіталу потребує розробки специфічних методів його оцінки для розкриття інформації про нього в інтегрованій звітності. У даний час існує три підходи до оцінки вартості людського капіталу:

- 1) людський капітал як складова інтелектуального капіталу;
- 2) людський капітал як сукупність витрат з його створення;
- 3) людський капітал як об'єкт інтелектуальної власності і відповідно нематеріальний актив.

Найбільш поширеним методом для оцінювання вартості людського капіталу є метод, заснований на аналізі витрат на його створення та відтворення. Метод, заснований на аналізі витрат на людський капітал, передбачає систематизацію витрат на оплату праці персоналу, навчання, підвищення кваліфікації, страхування, на страхові внески та податки з заробітної плати тощо (табл. 1).

Таблиця 1 – Показники оцінки людського капіталу за видами вкладень в його розвиток

Групи вкладень	Види вкладень та показники їх ефективності для оцінки людського капіталу та розкриття інформації про нього в інтегрованій звітності
1	2
Основні вкладення	Річний фонд оплати праці суб'єкта господарювання
	Середньомісячний фонд оплати праці
	Річний та середньомісячний фонд оплати праці за посадами працівників
	Заробітна плата в розрахунку на одного працівника
	Витрати на утримання висококваліфікованих спеціалістів
	Виплати персоналу не зайнятому в процесі реалізації бізнес-моделі
	Витрати на сплату податку з доходів фізичних осіб
	Витрати на сплату єдиного соціального внеску нарахованого на заробітну плату працівників
Витрати на навчання персоналу	Витрати на перепідготовку та підвищення кваліфікації працівників
	Витрати на формальне і неформальне професійне навчання працівників
	Витрати на атестацію та тестування персоналу
	Річний економічний ефект від збільшення обсягу прибутку суб'єкта господарювання у результаті професійного навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу
Витрати на охорону здоров'я та безпеку праці	Витрати на медичний огляд та медичне обслуговування працівників
	Витрати на виплату лікарняних, придбання страхових полісів для співробітників
	Витрати на профілактику професійних захворювань
	Витрати на оздоровчі та спортивні заходи для працівників
	Витрати на дотримання санітарно-гігієнічних умов праці
	Витрати на заходи з охорони праці та техніку безпеки на робочих місцях
	Витрати на стимулювання працівників, які ведуть здоровий спосіб життя
	Витрати на додаткові виплати працівникам, які отримали виробничі травми

Продовження табл. 1

1	2
Витрати на наукову діяльність	Витрати на науково-дослідні та дослідно-конструкторські роботи, які здійснюються працівниками суб'єкта господарювання
	Витрати на залучення фахівців, які надають консультаційні послуги з НІОКР
	Фонд стимулювання науково-дослідної та дослідно-конструкторської роботи
	Витрати на відрядження працівників пов'язаних з НІОКР
Додаткові витрати на персонал	Витрати на залучення персоналу (найм, відбір, маркетинг)
	Витрати на звільнення персоналу (виплата вихідної допомоги)
	Оплата транспортних витрат працівників
	Оплата житлово-комунальних послуг працівників
	Витрати на мотиваційні виплати персоналу (бонуси, премії, надбавки)
	Витрати на спецодяг, харчування працівників
Показники ефективності використання людського капіталу	Витрати на санаторно-курортне обслуговування персоналу
	Забезпеченість трудовими ресурсами
	Ступінь використання фонду робочого часу
	Обсяг реалізації в розрахунку на одного працівника
	Обсяг прибутку в розрахунку на одного працівника
	Річний виробіток продукції на 1 середньооблікового працівника підприємства
	Частка приросту обсягу виробництва продукції внаслідок зростання продуктивності праці
	Коефіцієнт обороту з вибуття (відношення чисельності всіх звільнених працівників до їх загальної середньооблікової чисельності)
Коефіцієнт плинності (відношення до середньооблікової чисельності працівників чисельності осіб, звільнених за власним бажанням, за прогули та інші порушення трудової дисципліни)	

Оцінка людського капіталу за видами вкладень в його розвиток дозволяє визначити загальний обсяг капіталовкладень в розвиток персоналу та оцінити загальноприйняті показники ефективності його використання в інтегрованій обліковій системі підприємства.