

2. Про внесення змін Закону України "Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні": Закон України від 05.10.2017 № 2164–VIII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2164-19#Text> (дата звернення: 29.10.2024).

3. Король С.Я., Ключко А.О. Цифрові технології в обліку й аудиті. Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. 2020. № 1. С. 170-176. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/drep_2020_1_31.

УДК 657.375:331.101

Ю.С. Нежид, д-р філософії (PhD) з менеджменту (ННЦ «Інститут аграрної економіки», ТДВ «Інститут обліку і фінансів», Київ)

ОЦІНКА ТА РОЗКРИТТЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В ІНТЕГРОВАНІЙ ЗВІТНОСТІ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ: ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ТА ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ

В умовах глобалізації та швидких технологічних змін спостерігається зростання уваги ключових стейкхолдерів, зокрема інвесторів, до екологічних, соціальних та управлінських аспектів діяльності підприємств. Ця тенденція спонукає до зміни вимог щодо інформаційного забезпечення звітності. Перехід від традиційної фінансової звітності до інтегрованої вимагає нових підходів до оцінки вартості бізнесу.

Так, успіх підприємства ґрунтується на ефективному використанні різних видів капіталів, які відіграють визначну роль у збереженні цінності, вносять свій вклад у бізнес-моделі організації та знаходять своє відображення в інтегрованій звітності. До основних видів капіталів належать фінансовий, виробничий, інтелектуальний, людський, соціальний і природний капітал (рис. 1). Збалансоване управління цими капіталами є ключовим фактором для досягнення стійкості та конкурентоспроможності підприємства в сучасному економічному середовищі [1, с. 39].



Рисунок 1– Структура капіталів, що формують бізнес-моделі підприємства
Джерело: побудовано автором за [1].

Визначено, що фінансовий та виробничий капітали зазвичай відображаються у традиційній звітності підприємства, тоді як інтегрована звітність охоплює ширший спектр показників. Вона включає інтелектуальний, соціальний і людський капітали, які тісно пов'язані з діяльністю підприємства, а також природний капітал, який створює середовище для існування та розвитку всіх інших видів капіталу. Такий підхід забезпечує цілісне розуміння ресурсів і процесів, що сприяють стійкому розвитку підприємства.

На нашу думку, людський капітал відіграє ключову роль у структурі капіталів підприємства, оскільки він є основою для створення інновацій, підвищення продуктивності та забезпечення конкурентних переваг. Цей вид капіталу включає знання, навички, досвід і мотивацію працівників, що сприяють досягненню стратегічних цілей організації.

Згідно з визначенням Т. Давидюк «людський капітал – це сформований або розвинений у результаті інвестицій в освіту, професійну підготовку та накопичений людиною певний запас здоров'я, виробничих і загальнолюдських знань, навичок, здібностей, вмінь, які дозволяють їй успішно виконувати свою професійну діяльність і які доцільно використовувати для одержання певного результату, що сприяє зростанню продуктивності праці й ефективності виробництва, завдяки цьому впливає на зростання доходів його власника, прибутку підприємства та національного багатства країни» [2, с. 8].

Наведене визначення категорії «людський капітал» підкреслює його роль як ключового ресурсу, що формується завдяки інвестиціям в освіту та професійну підготовку та акцентує увагу на продуктивних здібностях і мотиваціях, які сприяють зростанню економічної ефективності, що є важливим чинником для розвитку підприємств і національної економіки загалом. В табл. 1 наведено орієнтовний перелік фінансових та нефінансових показників оцінки людського капіталу в інтегрованій звітності.

Таблиця 1 – Фінансові та нефінансові показники оцінки людського капіталу

| Складові людського капіталу | Фінансові показники | Нефінансові показники |
|---------------------------------------|---|---|
| Компетенції | Інвестиції в навчання (в розрахунку на одного працівника) | Рівень кваліфікації, частка сертифікованих працівників |
| Продуктивність діяльності працівників | Рівень оплати праці, показники продуктивності | Здатність до розв'язання проблем, адаптивність |
| Досвід, знання, освіта | - | Середній стаж, досвід роботи в галузі, успішність проєктів, рівень освіти |
| Рівність | - | Співвідношення працівників за статтю, віком |

Джерело: побудовано автором за [1], [3].

Представлена табл. 1 підкреслює важливість взаємозв'язку між фінансовими та нефінансовими показниками підприємств. Так, інвестиції в навчання працівників сприяють підвищенню їх кваліфікації, що, у свою чергу, впливає на продуктивність та рівень оплати праці. Успішність проєктів і досвід роботи є важливими нефінансовими аспектами, які визначають конкурентоспроможність підприємства. Крім того, рівність у колективі, вимірювана співвідношенням працівників за статтю та віком, підкреслює значення різноманітності для розвитку організації. Таким чином, комплексне управління людським капіталом є ключовим чинником для забезпечення сталого розвитку підприємств. На основі аналізу практики формування інтегрованої звітності в табл. 2 фрагментарно наведено показники оцінки людського капіталу в звітності аграрних підприємств.

Таблиця 2 – Показники оцінки людського капіталу в інтегрованій звітності аграрних підприємств

| Джерело | Фінансові показники | Нефінансові показники |
|-----------------------|--|--|
| Річний звіт Kernel | Інвестиції в навчання; Середній рівень оплати праці; Витрати на розвиток персоналу тощо. | Рівень кваліфікації працівників; Обсяг навчання працівників; Рівень задоволеності працівників тощо. |
| Річний звіт МНР | Інвестиції в розвиток; Середній рівень оплати праці; Витрати на навчання тощо. | Гендерна рівність; Кількість сертифікованих працівників; Програми соціальної відповідальності та підтримки працівників тощо. |

Джерело: побудовано автором за [4], [5].

На основі проведеного аналізу можна зробити висновок, що інвестиції в розвиток людського капіталу, такі як навчання, підвищення кваліфікації та соціальна відповідальність, безпосередньо впливають на продуктивність праці та конкурентоспроможність підприємства. Нефінансові показники, такі як рівень задоволеності працівників та гендерна рівність, також є ключовими для оцінки людського капіталу, оскільки вони визначають мотивацію працівників і формують позитивний імідж компанії.

Таким чином, інтегрована звітність, яка містить як фінансові, так і нефінансові показники, стає важливим елементом стратегічного управління підприємствами, сприяючи їхньому стійкому розвитку. Збалансований підхід до оцінки людського капіталу в контексті інтегрованої звітності може суттєво підвищити прозорість діяльності підприємства та довіру з боку стейкхолдерів, що є необхідною умовою для досягнення успіху в умовах сучасних викликів.

Інформаційні джерела

1. Integrated Reporting Framework. *Integrated Reporting*. URL: <https://integratedreporting.ifrs.org/resource/international-ir-framework/> (date of access: 30.10.2024).
2. Давидюк Т. Бухгалтерський облік в системі управління людським капіталом: теорія та методологія : автореф. дис. ... д-ра екон. наук : 08.00.09. Житомир, 2011. 36 с.

3. Чуєнков А., Король С. Оцінка капіталів в інтегрованій звітності. *Financial and credit activity problems of theory and practice*. 2023. Т. 4, № 51. С. 202–217. URL: <https://doi.org/10.55643/fcaptp.4.51.2023.4115> (дата звернення: 30.10.2024).

4. Financial Reports - Kernel. *Kernel*. URL: <https://www.kernel.ua/investor-relations/financial-reports/> (date of access: 30.10.2024).

5. Investor relations & corporate governance. *МХП*. URL: <https://mhp.com.ua/en/mhp-se> (date of access: 30.10.2024).

УДК 658.5:657:004.9

І.В. Нестеренко, канд. екон. наук, доц. (*ДБТУ, Харків*)

СМАРТ-АНАЛІТИКА В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВОМ: ІННОВАЦІЙНІ РІШЕННЯ ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

Сучасний світ бізнесу перебуває під впливом глобалізаційних процесів, які формують нові виклики для вітчизняних підприємств. Підвищення конкуренції, швидкість змін у технологіях і вимоги до прозорості та відповідності стандартам змушують підприємства шукати нові підходи до управління. Одним з найперспективніших рішень у цьому контексті є впровадження смарт-аналітики — сучасного підходу до аналізу даних, що дозволяє глибше розуміти бізнес-процеси та приймати більш обґрунтовані управлінські рішення. Смарт-аналітика поєднує технології великих даних, штучного інтелекту та прогнозної аналітики, забезпечуючи точне та своєчасне оброблення інформації для управління підприємством [1, с. 74].

Активний розвиток смарт-аналітики розпочався у 2010-х роках, коли такі технологічні гіганти, як IBM, Google і Microsoft, почали впроваджувати алгоритми машинного навчання та обробки великих даних у свої бізнес-аналітичні платформи. Масштабування даної галузі пов'язано із впровадженням ІоТ, особливо у сферах виробництва, роздрібно́ї торгівлі та фінансових послуг, де зростаючі обсяги даних вимагали нових рішень для їхнього ефективного використання. Завдяки цьому смарт-аналітика швидко поширилася як інструмент для точного прогнозування, автоматизації рішень та персоналізації обслуговування, особливо у великих корпораціях і технологічно розвинених країнах, як-от США та країни ЄС [2, с. 154].

Сучасні інструменти смарт-аналітики охоплюють такі напрями, як великі дані, штучний інтелект, машинне навчання та прогнозна аналітика. Завдяки аналітиці великих даних підприємства можуть здійснювати точне прогнозування ринкових тенденцій, попиту на продукцію та динаміки цін, що дозволяє бізнесу краще планувати свої ресурси та знижувати ризики.

Смарт-аналітика дозволяє визначити оптимальні способи використання ресурсів, включно з людським капіталом, фінансами та матеріальними ресурсами. Технології штучного інтелекту дають змогу автоматично