

НАПРЯМ 3. ОБЛІК І ОПОДАТКУВАННЯ

Закревська Олександра Миколаївна

студентка магістратури,

Державний торговельно-економічний університет

Король Світлана Яківна

доктор економічних наук, професор,

професор кафедри обліку та оподаткування,

Державний торговельно-економічний університет

DOI: <https://doi.org/10.36059/978-966-397-364-7-16>

ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ В ІНТЕГРОВАНОМУ ЗВІТІ: СТАНДАРТНІ ВИМОГИ ТА СТРАТЕГІЇ РОЗКРИТТЯ

Складання інтегрованої звітності прямо залежить від бажання підприємства збільшити свою вартість, знизити ризики інвесторів, підвищення соціальної довіри до його господарської діяльності. Люди, які активно залученні до роботи компанії, напряму впливають на фінансові та нефінансові показники діяльності. Тому вкрай необхідно при формуванні інтегрованої звітності враховувати міжнародний досвід і надати максимально більше доречної інформації, яка допоможе збільшити вартість підприємства в довгостроковій перспективі.

Проект міжнародного формату інтегрованої звітності визначає, що інтегрована звітність – це стисле повідомлення про те, як стратегія, управління, діяльність та перспективи організації, в контексті її зовнішнього середовища, призводить до створення вартості в короткостроковій, середньостроковій і довгостроковій перспективі [1]. Для встановлення вартості бізнесу необхідно інтегровану звітність поділити на капітали: фінансовий, виробничий,

людський, інтелектуальний, соціальний та екологічний. Саме тому удосконалення інтегрованої світності є рушійною силою в розвитку інших форм як фінансової, так і нефінансової звітності.

Для відображення повного обсягу частки того чи іншого капіталу, слід виокремити показники, що відповідають принципу зв'язаного подання інформації, і навіть подвійного запису в бухгалтерському обліку, де за одним показником може бути розкрита зміна у одному чи кількох капіталів. Конкретного списку таких показників немає, кожне підприємство самостійно обирає принципи ґрунтовного відображення кожного з капіталів. Детальний поділ дасть змогу не тільки правильно та в повному обсязі оцінити вартість бізнесу, а ще й сформує можливість подальшого розвитку інших форм звітності. Одними із ключових факторів, які безпосередньо впливають на успішність та процвітання бізнесу є теоретичні та практичні навички, здібності, досвід працівників.

Людський капітал (human capital) – компетенція працівників, їхні можливості і досвід, їхня мотивація до створення нового [1]. Зокрема відповідність структурі управління компанією та її підтримка, підходи до управління ризиками і дотримання етичних цінностей відображаються у здатності працівників розуміти, розробляти і втілювати стратегії компанії. Їхня лояльність та мотивація до поліпшення процесів, товарів і послуг, а також їхня здатність керувати, управляти і спільно працювати є ключовими в цьому процесі.

Фінансові показники не становлять головну складову інтегрованого звіту. Основну частину складають цілі сталого розвитку. Дотримання цих цілей сприяють створення збалансованого економічного, соціального і екологічного розвитку, а також дасть можливість задовільнити потреба сучасного суспільства, де всі люди мають рівний доступ до можливостей та ресурсів. До цілей, які тісно пов'язані із людським капіталом, належать:

– Ціль 5: *гендерна рівність* – забезпечення гендерної рівності, розширення прав і можливостей усіх жінок та дівчаток;

– Ціль 8: *гідна праця та економічний розвиток* – сприяння безперервному, всеохопному і сталому економічному зростанню, повній і продуктивній зайнятості та гідній праці для всіх.

– Ціль 10: *зменшення нерівності* – скорочення нерівності не тільки на підприємстві, а й всередині країн і між ними [2].

Розглядаючи нефінансові показники людського капіталу, можна прослідкувати важливу, але водночас досить однотипну інформацію. Таке вузьке охоплення даних зумовлено обмеженим уявленням про те, що охоплює людський капітал та його вплив на результативну діяльність підприємства. До таких показників можна віднести:

- загальна кількість штатних працівників;
- індекс здоров'я;
- продуктивність працівників;
- загальна кількість працівників;
- відсоток працівників-жінок;
- інфляція заробітної плати.

Проведений аналіз інтегрованих звітів компаній, дозволяє запропонувати компаніям при складанні інтегрованої звітності в розділі людський капітал зазначати такі нефінансові показники:

– всі заходи та тренінги які проводилися для підняття рівня кваліфікації працівників (із зазначенням кількості працівників, які брали участь). Так компанія «YORK TIMBERS», яка займається лісогосподарською діяльністю, зазначає всі тренінги, які проводилися в середині компанії. Серед них був курс із особистого та управлінського розвитку, який відвідала 191 особа. Цей курс дав змогу просунути навички слухання, дисциплінарні процедури, умови надання послуг у міжнародній торгівлі, основи фінансової політики [5];

– визнання та усвідомлення проблем, які прямо впливають на безпечне робоче місце, а саме про випадки смертельних ситуацій або травми внаслідок нещасних випадків на виробництві. Висвітлення такої інформації покаже не тільки інвесторам, а й потенційним працівниками, що компанія робить все аби досягнути нульової шкоди персоналу. Компанія «Sasol», яка є глобальною, інтегрованою

в хімічній та енергетичній галузях, визначає, що створення для безпечного робочого місця потрібно постійно зміцнювати культуру та правила поведінки, зробити безпеку основною цінністю. Компанія створила цільову групу з ліквідації смертельних випадків і травм високого ступеня тяжкості [3].

– гігієна праці – зобов'язання, які зміцнюють співпрацю співробітників і підвищують продуктивність працівників. До такої категорії компанія «Sasol» відносить:

- етичну, чесну та відкриту взаємодію;
- соціальний розвиток;
- справедлива винагорода та пільги;
- справжнє партнерство та спільний підхід до сталого майбутнього;
- просування різноманітності та інклюзивності;
- дотримання всіх чинних законів, а також прав людини.

– захист та просування прав людини. Підприємства повинні мати зобов'язання до дотримання недискримінації та прийняття різноманітності, гарантуючи, що робочі місця є інклюзивними, справедливими, відкритими, гнучкими та підтримуваними. Так компанія «L&T» – конгломерат, який займається проектуванням, будівництвом, визнає, що має проблеми з правами людей, але впевнено бореться з порушеннями і в дочірніх, і асоційованих компаніях [4]. Ось деякі положення політики та практики, яка пов'язана із правами людей: заборона дитячої праці, заборона примусової та обов'язкової праці, недискримінація, свобода колективних переговорів тощо. Ці положення прописані в компанії у кадровій політиці та кодексі поведінки працівників. Також проводиться політика захисту прав жінок для боротьби з сексуальними домаганнями на робочому місці. Проводять періодичні тренінги для працівників з різних аспектів прав людини. Цікавим пунктом є об'єднаний кодекс конфіденційності для покупців та постачальників, один з пунктів охоплює положення про права людини і всі нові постачальники повинні підтвердити своє

дотримання цих положень, перш ніж вони зможуть розпочати співпрацю з «L&T».

Використання запропонованої методики для підготовки інтегрованої звітності в аспекті людського капіталу сприятиме стандартизації процесу її складання, зменшить ризики пов'язані з недобросовісністю інформації, зосередить увагу на показниках, що оцінюють результати на довгострокову перспективу, підвищить якість та значущість інформації, необхідної для ухвалення управлінських рішень.

Література:

1. Проект міжнародного формату інтегрованої звітності. URL: https://integratedreporting.ifrs.org/wp-content/uploads/2022/08/IntegratedReportingFramework_081922.pdf
2. Sustainable development goals. URL: <https://sdgs.un.org/>
3. Sasol Limited Integrated report (2020). URL: <https://examples.integratedreporting.org/wp-content/uploads/2022/07/SASOL-Integrated-Report-2020.pdf>
4. Larsen and Toubro annual report (2018–2019). URL: https://examples.integratedreporting.org/wp-content/uploads/2022/07/Larsen-and-Toubro_Annual-Report-2018-19.pdf
5. York Timbers Integrated annual report (2019). URL: <https://examples.integratedreporting.org/wp-content/uploads/2022/07/YorkTimbers-integrated-annual-report-2019.pdf>