

Кундря-Висоцька О. П.,
к.е.н., доцент, професор кафедри обліку і оподаткування Львівського ННІ,
ДВНЗ «Університет банківської справи»

ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ЯК ОБ'ЄКТ ОБЛІКУ ТА ІНСТРУМЕНТ ГЕНЕРАЦІЇ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Людський капітал – особливий об'єкт, про який багато говорять, турбуються, реально використовують, проте дуже часто, практично, не відображають в обліку, а, відповідно, у звітності. Будучи потужним потенціалом, часто джерелом економічного зростання, і при цьому неоціненим, необлікованим, - людський капітал, як об'єкт обліку потребує глибокого вивчення та переосмислення на предмет виокреслення ключових характеристик, що ідентифікують його з метою відображення в обліку.

Поняття людського капіталу (HumanCapital) з'явилося в публікаціях другої половини ХХ століття в працях американських вчених-економістів Теодора Шульца (вперше використав термін), а його послідовник - Гері Беккер (1992) розвинув цю ідею, обґрунтувавши ефективність вкладень у людський капітал і сформулювавши економічний підхід до людської поведінки.[1]

Зауважимо, що проблеми інформаційного забезпечення про стан та розвиток людського капіталу залишаються невирішеними. Основна причина обережного ставлення до ресурсу людського капіталу як об'єкта бухгалтерського обліку полягає у тому, що такий об'єкт не зовсім точно відповідає визначенню активу з точки зору саме бухгалтерського обліку. Чи піддаються оцінці компетенції співробітників, їх здібності та досвід, а також їх мотивація впроваджувати інновації, в тому числі їх відповідність структурі управління організації та її підтримка, підхід до управління ризиками та етичності, здатність розуміти, розробляти і реалізовувати стратегію бізнесу, лояльність і мотивацію для вдосконалення процесів, товарів і послуг, включаючи здатність керувати, управляти і співпрацювати. Зрозуміло, що все, що перелічено вище – хороший і потужний потенціал для підприємства, може, і як правило, приносить економічну вигоду. Іншими словами, одна з умов визнання активу однозначно виправдана. Стосовно достовірної оцінки, то цю умову однозначно неможливо окреслити, у зв'язку з чим і маємо ситуацію необлікованого людського капіталу.

Отож, незважаючи на те, що методологічні принципи та умови, які превалюють у бухгалтерському обліку, не дозволяють визнавати людський капітал активом, все ж, окремі складові людського капіталу, які формуються і використовуються на підприємстві, слід і можна визнавати активами. Так, витрати на підвищення кваліфікації персоналу, витрати на навчання, витрати на залучення професіоналів в окремих видах діяльності, тощо – це конкретні інвестиції у людський капітал, які більшість підприємств як великого, так і малого бізнесу практикують. Здебільшого такі суми просто списуються на

поточні адміністративні витрати. На нашу думку, це помилка як логічна, так і методична, оскільки такі витрати не можуть бути витратами поточного періоду, так як їх результат - «людський потенціал» виправдає себе, «окупиться» у майбутньому періоді впродовж тривалого періоду. Іншими словами, доходи, на які розраховує підприємство від таких інвестицій, будуть отримані тільки в майбутніх періодах, коли персонал, який пройшов навчання, зможе реалізувати ці знання на практиці, що і буде сприяти зростанню доходів підприємства. Тому, такі витрати слід капіталізувати та визнавати як окремий об'єкт бухгалтерського обліку з назвою, наприклад, «Інвестиції в людський капітал».

Такий об'єкт бухгалтерського обліку, як «Інвестиції в людський капітал», може бути обґрунтований і з іншої сторони. Адже для багатьох професійних працівників таких видів діяльності, як професійний бухгалтер, професійний аудитор, фахівець у сфері комп'ютерних технологій, професійний викладач, та ряду інших фахівців існує вимога періодичного обов'язкового підвищення кваліфікації. Як правило, така вимога фіксується в трудовому договорі і є обов'язковою до виконання. Якщо підприємство бере на себе відповідальність за підвищення кваліфікації працівників або компенсує витрати працівників, то такі витрати є довгостроковим активом підприємства, іншими словами, інвестиціями в людський капітал. Термін використання такого активу регламентується трудовими угодами, в яких зазначено періодичність підвищення кваліфікації. За таких умов бачимо втілення (реалізацію) вимог ідентифікації активів.

Доволі поширеним прикладом (об'єктом) людського капіталу можна вважати витрати на залучення висококваліфікованого персоналу – професіоналів з унікальними здібностями і талантами у тих чи інших сферах чи окремих видах діяльності. Прикладом компаній, в яких формуються подібні активи, є спортивні клуби (як національні, так і зарубіжні), які купують і продають своїх гравців, і оцінка яких здійснюється незалежними експертами. Так, в обліковій політиці «Manchester United» зазначено, що витрати, які несе організація на придбання гравців, відображаються в обліку як нематеріальні активи з подальшою амортизацією прямолінійним методом на період дії контракту [2]. На перший погляд емоційно складно сприймати таку інформацію, проте, з професійної точки зору – все правильно.

Отже, складність бухгалтерської оцінки людського капіталу на підприємствах викликає потребу у створенні особливих підходів і методик до його відображення в бухгалтерському обліку з використанням якісних показників людського капіталу.

Література:

1. Людський капітал. / Вікіпедія // Електронний ресурс. – Режим доступу: <https://uk.wikipedia.org/wiki/>
2. Mincer J. Investment in Human Capital and Personal income distribution / J. Mincer // Journal of Political Economy. – 1958. – (Pp. 281–302).