

## КОНВЕРГЕНЦІЯ ФІНАНСОВОЇ ЗВІТНОСТІ ТА ЗВІТНОСТІ В ОБЛАСТІ СТІЙКОГО РОЗВИТКУ: ПЕРСПЕКТИВА ІНФОРМУВАННЯ ПРО ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ВІТЧИЗНЯНИХ КОМПАНІЙ

*Обґрунтовано, що в умовах побудови інноваційної економіки України  
актуальною проблемою є роль бухгалтерського обліку людського капіталу для  
управління капіталізацією компанії*

**Постановка проблеми.** Сучасні тенденції розвитку світової економіки, посилення ролі інтелектуальних і інформаційних ресурсів для виробництва конкурентоздатної продукції призвели до появи однієї з наймасштабніших фінансових проблем. Її сутність можна визначити таким чином: оскільки змінилися способи створення продукту, а знання перетворилися на один з основних факторів створення нової вартості, слід відповідним чином перебудувати зміст публічної звітності компанії перед власниками і іншими інвесторами. Звітність повинна містити інформацію про основні фактори вартості: про стратегію компанії, майбутні грошові потоки, нефінансові сторони діяльності, невідчутні активи компанії, включаючи ділову репутацію.

Сьогодні багато спостерігачів, включаючи і самих бухгалтерів, визнають, що методики, розроблені для відображення традиційної економіки минулого, не можуть послужити основою для опису інформаційної економіки наших днів. Оцінка традиційних матеріальних активів – будівель, обладнання і матеріалів – повинна бути доповнена оцінкою невідчутних активів – людського капіталу, брендів і репутації. Ряд бухгалтерських груп почали нові програми в таких категоріях, як “ділова звітність” або “аналіз нематеріальних активів” для того, щоб досліджувати, як повинні бути модифіковані стандарти обліку для відображення цих факторів вартості.

Для більшості вітчизняних компаній, що розвивають економічну, екологічну і соціальну звітність, економічна виправданість такої звітності є не гіпотезою, а фактом. Зазначене свідчить про актуальність обраного напрямку дослідження

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Досвід відображення людського капіталу у фінансовій та нефінансовій звітності відображено в працях зарубіжних вчених С. Діпіаза, Р. Екклза, А.Н. Козирова та В.Л. Макарова, С. Ріда, Х.Д. Шойермана, В.А. Супрун, Я. Фітц-енца.

На багатьох інтернет-сайтах вітчизняних компаній опубліковано звіти про соціальну відповідальність та розкрито положення кадрової політики. Проте постала проблема у систематизації цієї інформації для обґрунтування необхідності інформування користувачів звітності про людські ресурси вітчизняних компаній.

**Мета дослідження.** Полягає у обґрунтуванні необхідності конвергенції фінансової звітності та звітності в області стійкого розвитку, зокрема корпоративної соціальної звітності, як передумови інформування про людський капітал підприємств України.

**Викладення основного матеріалу дослідження.** В міжнародному співтоваристві тема корпоративної соціальної відповідальності (КСВ) набула актуальності з 1970-х років.

Формалізація поняття КСВ почалася після світових системних фінансових криз почала ХХІ ст., коли крупний бізнес почав шукати шляхи диверсифікації стійкого розвитку. Глобалізація визначає нові фактори впливу (зокрема людський капітал) на світову конкурентоспроможність компанії.

На Заході чітко визначені “правила гри” для компаній в області КСВ, розуміння цього терміну, а також механізми взаємодії компаній з державою, некомерційними установами тощо.

Вітчизняні компанії і корпорації почали процес визначення власної формалізації поняття КСВ приблизно з початку ХІХ ст. Компанії прагнуть зрозуміти, як підвищити ефективність від активного впровадження соціальних стандартів, щоб КСВ стала одним з елементів бізнес-стратегії і в той же час приносила зрозумілу користь.

На Заході термін “корпоративна соціальна відповідальність” в багатьох країнах вже замінений терміном “стійкий розвиток”, оскільки, формуючи здорове, стабільне суспільство, бізнес створює для себе сприятливі довгострокові умови і споживачів своїх послуг або товарів.

Соціальна відповідальність – це концепція, що заохочує компанії враховувати інтереси суспільства, беручи на себе відповідальність за вплив діяльності компанії на споживачів, працівників, громади та навколишнє середовище в усіх аспектах своєї діяльності. Корпоративна соціальна відповідальність – це відповідальність тих, хто приймає бізнес-рішення за тих, на кого безпосередньо чи опосередковано ці рішення впливають. Соціальний звіт – це документ, що відображає політику, стратегію та практику компанії в сфері КСВ.

Соціальні звіти називаються “Нефінансовими звітами” і готуються, як правило, відповідно до вимог GRI (Global Reporting Initiative). Світова практика показує, що компанії також намагаються ці звіти зробити оригінальними.

В світових базах відсутні публічні звіти по КСВ українських компаній на відміну від російських (наприклад, “Русал”, “Альфа банк”, “Татнефть”, “Газпром”, “Уралсіб”, “Сібінефть”, “Норнікель” і ін.).

В Україні поки лише 8,3% компаній публікують окремий нефінансовий звіт, ще 13,2% показують соціальні показники в регулярному фінансовому звіті. В той же час, більшість зарубіжних компаній готують нефінансові звіти: якщо в 1992 році таких звітів було близько 100, то в 2010 – понад 3 тисячі.

В зарубіжних компаніях з 1 червня 2010 року компанії, акції яких котируються на біржі, повинні подати інтегрований (сумісний нефінансовий і фінансовий) звіт або пояснення до фінансового звіту про показники, відображені у нефінансових звітах.

Компанію “Readers’ Choice Award” була презентована ініціатива “Кращий звіт по КСВ на думку читачів”, метою якої є підвищення зацікавленості користувачів та достовірності показників нефінансових звітів компаній (за період 2008-2010 рр.). Результати цієї ініціативи свідчать про наступне:

- 86% визнали тему “нефінансові звіти” актуальною для України;
- 55% учасників читали нефінансові звіти декількох компаній;
- кращими нефінансовими звітами були визнані звіти “ДТЕК”, “СКМ”, “ВОЛЯ”, “Ernst&Young”;
- 73% підтримали ініціативу “Readers’ Choice Award2”;
- 70% учасників визнали своєчасність підготовки інтегрованого звіту компаніями України.

Корпоративна соціальна відповідальність – необхідна складова відносин з персоналом, оскільки компанії розуміють можливі конкурентні переваги, а саме:

- можливість наймати найкращих з кращих (дослідження Аспенського університету серед своїх МВА-випускників 2007 продемонстрували, що 26% обирають роботу в компанії, яка піклується про суспільство, що на 9% вище, ніж у 2006 році);
- гордість співробітників за компанію, в якій вони працюють – звідси підвищена мотивація співробітників і краща ефективність роботи;
- зменшення плинності персоналу, що скорочує витрати на найм та навчання нового персоналу (зокрема скорочення витрат, пов’язаних з наймом, проведенням співбесід та тренінгів для одного співробітника, зменшення продуктивності);
- заохочення інновацій, зменшення безпосередніх ризиків для самого бізнесу і збільшення прибутковості.

Аспекти соціальної відповідальності у трудових відносинах включають:

- найм та просування співробітників;
- тренінги та розвиток навичок;
- умови праці, охорону здоров'я і безпеку;
- (не)матеріальні заохочення та стимули;
- розвиток соціального діалогу (наявність профспілкового комітету, колективного договору тощо);
- залучення співробітників до формування стратегії розвитку громади, кодексу поведінки, інших програм компанії через ефективні внутрішні комунікації.

В березні 2008 року та 2009 році були опубліковані журнали "Гвардія соціально відповідальних компаній" з метою обміну існуючими практиками корпоративної соціальної відповідальності (КСВ) в компаніях і популяризація цього процесу в середовищі українського бізнесу. Дані табл.1 свідчать про поширення практики формування звітів про соціальну відповідальність на вітчизняних підприємствах.

Таблиця 1. Вихідні дані про вітчизняні компанії, що формують соціальну звітність

№ з/п	Компанія	Звітність	Вид діяльності	Працює, чол.
1	2	3	4	5
1	ПФГ "Систем Кепітал Менеджмент"	Звіт про соціальну відповідальність за 2008-2009 рр.	сфери бізнесу: гірничо-металургійний, електроенергетичний, фінансовий, телекомунікаційний, медіа-бізнес і нерухомість	150000
2	"Київстар"	Звіт про корпоративну соціальну відповідальність за 2007 р.	мобільний зв'язок	
3	ДП "Сіменс Україна"	Звіт з прогресу за 2007 р.	постачальник продукції, послуг і комплексних рішень для енергетики, транспорту, зв'язку, промисловості, медицини	380
4	"Бритіш Американ Тобакко Україна"	Соціальний звіт за 2006-2007 рр.	міжнародна тютюнова компанія	958
5	"XXI століття"	Звіт про корпоративну соціальну відповідальність за 2008 р.	Девелоперська компанія в сфері нерухомості	290
6	ГК "Воля"	Звіт із прогресу за жовтень 2009 р. – жовтень 2010 р.	Сучасні телекомунікаційні послуги	
7	ЗАТ "Оболонь"	Соціальний звіт за 2009 рік	виробництво напоїв	7500
8	"Кока-Кола Беведріджиз Україна"	Звіт соціальної відповідальності за 2007 рік	Виробництво напоїв	
9	ЗАТ "Холдингова компанія "Бліц-Інформ"	Корпоративна соціальна відповідальність	Випуск друкованих видань	4000
10	Приватна енергетична компанія "ДТЕК1"	Корпоративна соціальна відповідальність	Видобуток і збагачення вугілля, генерація і дистрибуція електроенергії	
11	"Інтерпайп"	Звіт про досягнуті результати і загальний прогрес за 2007 р.	Виробник сталевих труб і залізничних колес	
12	"Астеліте" (оператор life:)	Соціальний звіт за 2009 р.	Оператор мобільного зв'язку	1300
13	Агропромхолдинг "Астарта-Київ"	Звіт про досягнуті результати і загальний прогрес за 2008-2009 рр.	Виробництво сільськогосподарської продукції	6817

Облік інвестицій в людський капітал необхідний при аналізі фінансових перспектив компанії. Ці інвестиції визначаються перспективи компанії в навчанні співробітників, розвитку їх знань і умінь, організацію відносин керівництва із співробітниками, а також мобільністю робочої сили. В табл. 2 наведено систематизовані дані про витрати (інвестиції) вітчизняних компаній у людський капітал.

Працівники для цих підприємств є справді важливим ресурсом. Так зокрема, ГК "Фокстрот" відмічає: "Основний актив холдингу – персонал"; приватна енергетична компанія "ДТЕК1": особливого значення набуває кваліфікація працівників, їх уміння швидко адаптуватися і сприймати нові знання і навички. Філософія компанії "Інтерпайп" в області управління персоналом – це довгострокові інвестиції в персонал. У компанії "Астеліт" (оператор life:) найбільшу цінність становить людський ресурс.

Стратегічні і поточні проблеми, що виникають у компаній, вимагають безперервного діалогу з інвесторами, споживачами, постачальниками і співробітниками. Звітність є ключовим елементом, необхідним для побудови, підтримки і постійного розвитку взаємодії із зацікавленими сторонами. Звіти можуть послужити інструментом інформування про економічні, екологічні і соціальні можливості компанії. Ця звітність здатна доповнити фінансові звіти інформацією, що відображає перспективи компанії і здатні покращити розуміння користувачем таких важливих факторів, що визначають вартість компанії, як формування **людського капіталу**, корпоративне управління, управління екологічними ризиками і зобов'язаннями, а також інноваційний потенціал компанії.

Так, зокрема, по підприємствах (див. табл.2) є такі показники. Додаткові соціальні виплати співробітникам промислових холдингів і непромислових компаній ПФГ "Систем Кепітал Менеджмент" (СКМ) в 2008 році склали 267

млн. грн., з них 261,8 млн. грн. – виплати промислових холдингів Групи і понад 5 млн. грн. – виплати непромислових компаній. В 2008 році інвестиції в навчання і розвиток персоналу промислових холдингів Групи СКМ склали понад 25,4 млн. грн., що майже на 2 млн. грн. більше, ніж в 2007 році. Інвестиції в навчання і розвиток персоналу непромислових компаній Групи СКМ склали 6,2 млн. грн. Загальні витрати на навчання компанії "Бритіш Американ Тобакко Україна" в 2006-2007 рр. склали 3864,3 млн. грн. На розвиток персоналу компанією "XXI століття" в 2008 році було виділено 175 тис. грн., на мотивацію – 5 млн. дол. Сума, витрачена компанією "Воля" на навчання в 2007 році – 1,8 млн. грн. (3,7 % чистого прибутку компанії). Понад 1 млн. дол. в 2007 році компанією "Кока-Кола Беведріджиз" витрачено на тренування та розвиток персоналу. Інвестицій в навчання приватної енергетичної компанії "ДТЕК1" склали: 2007 р. – 13162,5 тис. грн., 2008 р. – 15847,0 тис. грн., 2009 р. – 12884,4 тис. грн. Компанія "Інтерпайп" інвестувала в розвиток свого персоналу в 2007 р. 750 тис. дол.

Окрім надання матеріалу для внутрішнього фінансового аналізу, інформація про результативність в області стійкого розвитку може знайти місце і в традиційних фінансових звітах.

Деякі крупні компанії в порядку експерименту об'єднують фінансовий звіт і звіт в області стійкого розвитку в єдиний річний звіт. Деякі аспекти результативності в області стійкого розвитку можуть бути логічно відображені в стандартних категоріях фінансової звітності.

У більш загальному вигляді соціальні тенденції можуть бути відображені в розділах фінансових звітів, присвячених обговоренню і аналізу майбутніх ризик і можливостей.

Таблиця 2. Систематизовані дані щодо складу витрат та інвестицій у людський капітал вітчизняних компаній

№ з/п	Компанія	Формування, використання та відтворення людського капіталу			
		інвестиції у формування	витрати на використання	інвестиції у відтворення	інші витрати (інвестиції)
1	2	3	4	5	6
1	ПФГ "Систем Кепітал Менеджмент"	Адаптація прийнятих працівників, навчання та підвищення кваліфікації	Оплата праці (за системою грейдів), преміювання (бонусна система) та інші додаткові винагороди	Соціальні гарантії та пільги в сферах оздоровлення, покращення умов праці і побутових послуг, відпочинку, додаткове пенсійне забезпечення	
2	"Київстар"	Програма розвитку персоналу: програма розвитку талантів, професійні тренінги, профільні семінари і майстер-класи, система дистанційного навчання	Оплати праці має дві складові: постійну (зарплата та інші фіксовані виплати) і змінну (щоквартальні і річні премії)	Система соціальних пільг: програма медичного страхування, страхування від нещасного випадку, пенсійне накопичувальне страхування, цільова матеріальна допомога, службовий мобільний телефон, послуга "Мобільна сім'я" (спеціальний тарифний план для рідних і близьких), індивідуальний компенсаційний пакет	
3	ДП "Сіменс Україна"	Навчання і розвиток персоналу (підвищення кваліфікації, тренінги)	Стандарти для оцінки посад (система грейдів): визначення грошових винагород та їх структури, встановлення та зміна посадових окладів, розміри преміювання	Соціальні пільги: компенсаційні виплати на ювілей, весілля, народження дитини, поховання рідних, пільгові путівки до санаторіїв, пільгові кредити, медичне страхування, використання службового транспорту	
4	"Бритіш Американ Тобакко Україна"	Навчання і розвиток персоналу (на робочому місці, тренінгах)	Заробітна плата та додаткові грошові виплати (премії за результатами роботи компанії та індивідуальної діяльності працівника)	Соціальний пакет: медичне страхування, матеріальну допомогу на відпустку, премію на відпустку, фінансову підтримку у зв'язку з виходом на пенсію, премію на оздоровлення	
5	"XXI століття"	Система навчання в дох напрямках: 1) внутрішній (адаптаційна програм, направлена на адаптацію нових співробітників в компанію); 2) зовнішній (особистий і професійний розвиток, тренінги, семінари, конференції)	Грошові і виражені в матеріальній і нематеріальній формах винагороди	Компенсаційний пакет і пільги: програма медичного страхування, пільгові обіди, оплата мобільного зв'язку, надання службового автомобіля	Інформаційні збори, корпоративні свята, пікніки, новорічні свята для співробітників та їх дітей, участь в футбольній команді компанії
6	ГК "Воля"	Навчання і розвиток персоналу (діє Центр розвитку і підвищення персоналу, що проводить тренінги, кваліфікаційні іспити, дистанційні курси)			Пільги при кредитуванні (договори з "СБ-банком" та "Альфа-банком")
7	ЗАТ "Оболонь"	Професійна підготовка, підвищення кваліфікації та навчання	Соціальний пакет: матеріальна допомога на оздоровлення, медичне обслуговування путівки на лікування, відпочинок і до дитячих оздоровчих таборів, робота ідальні за пільговими цінами, перевезення працівників заводу		
8	"Кока-Кола Беверіджиз Україна"	Програма стажування молодих спеціалістів, професійна підготовка, підвищення кваліфікації, навчання, обмін корпоративним досвідом, семінари та тренування	Соціальні пільги в рамках чинного законодавства та додаткових матеріальних заохочень (у випадку одруження, народження дітей та ін.), медичного страхування, діє програма стимулювання інноваційних винаходів		Система відзнак та особливий рейтинг визнання, організація дитячих новорічних вечірок, програми літнього відпочинку

Продовження таблиці 2

1	2	3	4	5	6
9	ЗАТ "Холдингва компанія "Бліц-Інформ"	Адаптація персоналу, навчання (програми, тренінги, семінари), професійна підготовка через Корпоративний цент навчання	Соціальні послуги і пільги: харчування у їдальні, виготовлення візитних карток, організація новорічних заходів і подарунків для дітей, страхування водіїв медогляд, вак-цинація, флюорографія, користування бібліотечним фондом, допо-мога в придбанні авіа та залізничних квитків та в оформленні пенсій		
10	ПЕК "ДТЕК1"	Підбір та залучення персоналу (через робочу групу зі складання "Методики прогнозу забезпеченості підприємства кадрами"), навчання і розвиток персоналу	Нова система оплати праці (за методикою міжнародної компанії "Нау Group"), соціальні пільги і гарантії (відпустка за сімейними обставинами, матеріальна допомога, послуги підприємств, що надають послуги відпочинку і оздоровлення, виплати допомоги при виході на пенсію)	Додаткові виплати (заохочувальні, компенсаційні, соціальні) (позики або іпотечне кредитування для придбання житла, оплата вищої (технічної) освіти, надання побутового палива придбання ліків, матеріальна допомога різного спрямування)	
11	"Інтерпайп"	Підбір та залучення персоналу (програми стажувань, що розраховані для денних відділень III-V курсів всіх ВНЗ України), навчання і розвиток персоналу (наставництво, тренінги, семінари, майстер-класи), підвищення кваліфікації робочих через виробничо-технічне навчання	інтегрована система оплати праці з двох компонентів: 1) постійної винагороди (посадового окладу); 2) змінної винагороди (премії), практикує диференційований підхід при формуванні винагороди і компенсаційного пакету		
12	"Астеліте" (оператор life:)	Підбір та залучення персоналу (діє програма "Стрибок у життя:") для студентів старших курсів та магістрів ВНЗ), навчання і розвиток персоналу (освітні програми, тренінги система електронного навчання )	Заробітна плата, щорічні й щоквартальні бонуси (медичне страхування, страхування членів сім'ї та страхування життя; соціальне забезпечення, позики та інші соціальні гарантії)		вивчають англійську мову дистанційно, відвідують "Розмовний клуб", клуби за інтересами: фотоклуб life:), клуб "Мафія" і театральна студія life:)
13	Агропромхол динг "Астарта-Київ"	Навчання і розвиток персоналу		Соціальні програми (надання позик, матеріальної допомоги, оздоровлення, додаткових оплачуваних відпусток, привітання і заохочення до ювілейних дат, проведення корпоративних свят і вручення подарунків, представлення до відомчих і урядових нагород і звань)	

У ряді країн нормативні документи щодо формування фінансової звітності, вимагають від компаній розкривати фактори невизначеності, а також описувати тенденції, що можуть істотно вплинути на фінансову результативність в майбутньому (наприклад, розділ "Обговорення і аналіз менеджменту" керівництва Комісії з цінних паперів США). Вважаємо, що було б доречно відобразити, яким чином соціальні проблеми можуть вплинути на здатність компанії розширити свою діяльність або як неадекватне відношення до цих проблем може завдати збитку репутації компанії і вартості бренду.

Не дивлячись на те, що області фінансової звітності і звітності в області стійкого розвитку

перекликаються у все більшому ступеню, залишається актуальною ключова проблема інтеграції цих видів звітності – яким чином перевести показники соціальної результативності в одиниці вартості, що використовуються у фінансовій звітності.

Багато показників стійкого розвитку носять якісний характер і не допускають їх відображення в грошовій одиниці. Передбачувані результати застосування стратегій стійкості і пов'язаних з ними витрат іноді такі невизначені, що вигоди від їх використання важко передбачити. Як правило, фінансові аналітики зацікавлені в інформації, яка:

- істотна для бізнесу (відображає зміну в доходах або прибутку від ведення бізнесу);

- виражена у фінансових одиницях;
- орієнтована на перспективу (дозволяє оцінити тенденції результативності бізнесу).

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** У багатьох випадках показники результативності, що використовуються в звітності в області стійкого розвитку, безпосередньо не відповідають всім перерахованим критеріям. Для того, щоб бути корисними в процесі фінансового аналізу, вони вимагають додаткових перетворень або приміщення в певний контекст. Тому існує потреба в нових методиках, що пов'язали б соціальну результативність з фінансовою.

Хоча інформація, що відноситься до стійкого розвитку, традиційно розглядається окремо від фінансової звітності, існують сприятливі передумови для того, щоб перевести її у форму, корисну для аналізу бізнесу. У міру того, як важливість для бізнесу підходів, заснованих на принципах стійкого розвитку, стає все більш явною, звітність в області стійкого розвитку набуває реальної цінності для тих, чия робота полягає в тому, щоб оцінювати поточний стан бізнесу і його тенденції.

В даний час зміст звітів в області стійкого розвитку, як правило, представлений в такій формі і таких одиницях, що не допускають прямого перекладу у фінансові поняття. Проте швидкий прогрес в таких сферах, як облік в області екологічного менеджменту, оцінка нематеріальних активів і система "Value reporting" сприятимуть конвергенції звітності в області стійкості цінною у фінансову звітність.

З урахуванням зростаючого тиску у напрямі посилення підзвітності корпорацій, подальша конвергенція і зміцнення зв'язків між фінансовою звітністю і звітністю в області стійкого розвитку виглядає все більш імовірною. Декілька крупних компаній вже працюють у напрямі повної інтеграції, публікуючи єдиний річний звіт, присвячений всім

складовим результативності, – традиційною фінансовою, економічною, екологічною і соціальною. Можна чекати, що поєднання нових методів аналізу і зростаючих запитів зацікавлених сторін, що вимагають все більш повного розкриття інформації, призведе до подальшого розвитку цих тенденцій і виникнення єдиної звітності нового покоління, що відображає результативність компанії.

#### Список використаної літератури:

1. *Диплаза С.* Будущее корпоративной отчетности. Как вернуть доверие общества / С. Диплаза, Р. Екклз. – М.: Альпина Габлишер, 2003. – 212 с.
2. *Козырев А.Н.* Оценка стоимости нематериальных активов и интеллектуальной собственности / Козырев А.Н., Макаров В.Л. – М.: Интерреклама, 2003. – 352 с.
3. *Рид С.* Финансовый директор как интегратор бизнеса / Седрик Рид, Ханс-Дитер Шойерман и группа mySAP ERP Financials. – Пер. с англ. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. – 397 с.
4. *Супрун В.А.* Интеллектуальный капитал: Главный фактор конкурентоспособности экономики в XXI веке / В.А. Супрун. – М.: КомКнига, 2006. – 192 с.
5. *Фитц-енц Я.* Рентабельность инвестиций в персонал: измерение экономической стоимости персонала: Пер. с англ. / Я. Фитц-енц. - М.: Вершина, 2006. – 320 с.

ДАВИДЮК Тетяна Вікторівна – кандидат економічних наук, доцент, докторант кафедри бухгалтерського обліку Житомирського державного технологічного університету

#### Наукові інтереси:

- бухгалтерський облік людського капіталу;
- управлінський облік;
- комп'ютеризація бухгалтерського обліку