

УДК 657. 421. 3(043. 3)

Давидюк Т. В.,
доктор економічних наук, доцент, професор кафедри бухгалтерського обліку Житомирського державного технологічного університету

ОБЛІКОВА ІНФОРМАЦІЯ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ

Розкрито проблему, зумовлену відсутністю теоретико-методологічних розробок у сфері бухгалтерського обліку витрат, у розрізі складових людського капіталу, що не дозволяє забезпечити злагоджений взаємозв'язок бухгалтерського обліку із системою управління людським капіталом.

Ключові слова: бухгалтерський облік, парадигма управління людським капіталом, система управління людським капіталом, соціальна звітність, оцінка.

Раскрыта проблема, обусловленная отсутствием теоретико-методологических разработок в области бухгалтерского учета затрат в разрезе составляющих человеческого капитала, что не обеспечивает взаимосвязь бухгалтерского учета с системой управления человеческим капиталом.

Ключевые слова: бухгалтерский учет, парадигма управления человеческим капиталом, система управления человеческим капиталом, оценка.

Solved the problem caused by lack of theoretical and methodological developments in accounting costs in terms of components of human capital, which does not provide a harmonious relationship with the accounting system of human capital.

Keywords: accounting, human capital management paradigm, human capital management, valuation.

Постановка проблеми. Складні та наукоємні виробничі процеси сприяють підвищенню вимог до працівників, а отже, – до збільшення витрат на розвиток людського капіталу як з боку держави, так і з боку суб'єктів господарювання. Частка витрат на персонал у загальному обсязі витрат підприємства має стійку тенденцію до зростання в усіх галузях економіки, особливо у високотехнологічних. Вирішальне значення набуває управління витратами на персонал на підставі отриманих у бухгалтерському обліку даних.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Питання, пов'язані з вивченням проблем бухгалтерського обліку в розрізі складових людського капіталу і їх відображенням в звітності, розкрито у працях вітчизняних дослідників, зокрема: Н. М. Королук [1], С. Ф. Легенчука [2], П. Н. Майданевич [3], Л. В. Чижевської [4], К. В. Шиманської [5], Н. В. Шульги [6] та ін.

Мета і завдання дослідження – окреслити напрями розвитку методології бухгалтерського обліку в частині операцій, пов'язаних з витратами на формування, використання і відтворення людського капіталу.

Виклад основного матеріалу. При дослідженні витрат на персонал найбільш часто використовують такі класифікаційні ознаки, як джерела і суб'єкти фінансування, обов'язковість витрат і доцільність їх скорочення, цільове призначення. Проте вказані ознаки недостатньо повно відображають специфіку обліку витрат на людський капітал. Запропонована класифікація витрат у розрізі складових людського капіталу за стадіями життєвого циклу (фазами процесів формування, використання та відтворення) характеризує кількісне та якісне нарощення людського капіталу підприємства, забезпечує систематизацію релевантної інформації у необхідних аналітичних розрізах і сприяє розвитку методології бухгалтерського обліку в частині ведення бухгалтерських рахунків (рис. 1).

Запропонована класифікація витрат відображає специфіку людського капіталу як особливого ресурсу підприємства, переваги якої такі: дозволяє систематизувати витрати в розрізі складових людського капіталу з метою управління ними; виступає методичною основою планування та аналізу складу і структури витрат на людський капітал; є інструментом управління персоніфікованими витратами на людський капітал з використанням бухгалтерських рахунків, у яких відображатимуться витрати на формування, використання та відтворення людського капіталу; забезпечує узгодження завдань і дій структурних підрозділів підприємства, що здійснюють управління персоналом.

Склад витрат на людський капітал залежить від особливостей діяльності конкретного підприємства, проте їх фіксація у системі бухгалтерського обліку можлива у випадку їх аналітичного відображення, що в роботі з кадрами сприятиме заохоченню ініціативності серед працівників та надасть можливість інтегрувати їх бажання із довгостроковими перспективами підприємства.

У фазі формування людського капіталу відбувається нарощення обсягів людського капіталу, удосконалення структури і його активний розвиток, що дозволяє досягти оптимального результату в діяльності підприємства.

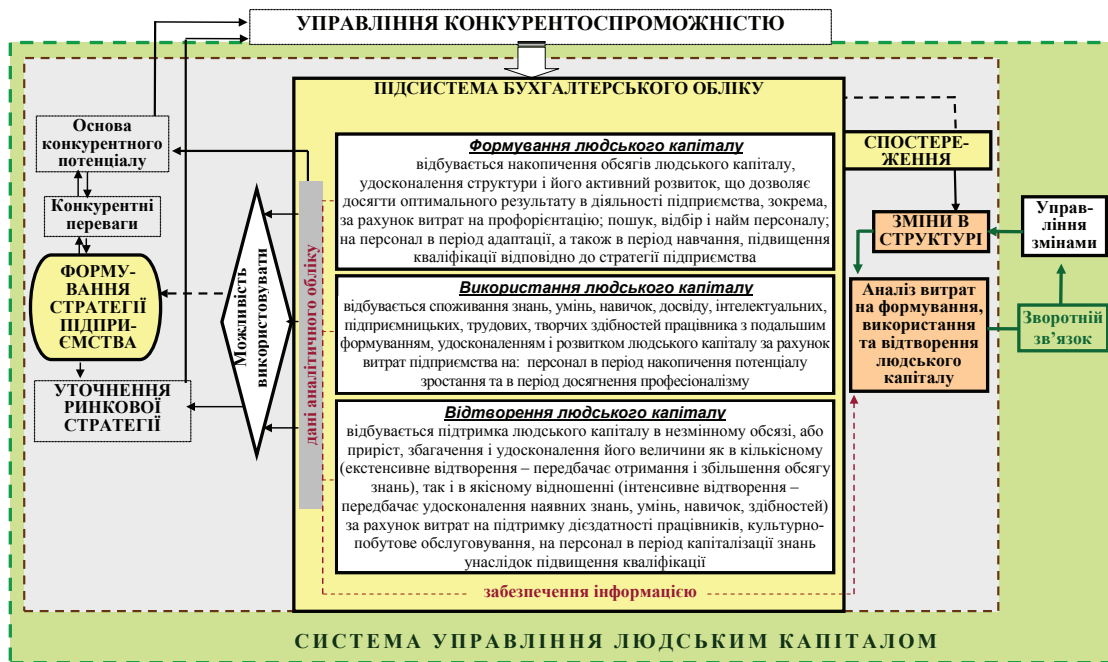


Рис. 1. Підсистема бухгалтерського обліку в системі управління людським капіталом підприємства

Витрати на формування людського капіталу пропонуємо групувати за такими складовими:

1) витрати на профорієнтацію;

Витрати на формування людського капіталу починаються з пошуку потенційних працівників. Більшість підприємств виділяє значну за обсягом суму коштів на проведення інтерв'ю, співбесід для відбору кращих фахівців, сприянню професійному розвитку своїх потенційних працівників шляхом проведення заходів для студентів і школярів, а також співпраці з суспільними організаціями.

2) витрати на пошук, відбір і найм персоналу;

При відборі персоналу облік витрат дозволить покращити процес планування потреби в персоналі, складання бюджету витрат на формування людських ресурсів і, надавши систему оцінки економічної цінності кандидатів, допоможе керівникові оцінити переваги та недоліки набору фахівців і їх просування в компанії.

3) витрати на персонал у період адаптації (включають витрати на оплату праці найнятого працівника в період випробувального терміну);

4) витрати на персонал у період навчання, підвищення кваліфікації відповідно до стратегії підприємства.

Головною з напрямів діяльності підприємств щодо формування людського капіталу є освіта в різних її видах, оскільки вимагає значних витрат часу і коштів. При зростанні рівня освіти ефективність праці працівника підвищується або за допомогою збільшення продуктивності праці, або працівник одержує знання, що роблять його здатним здійснювати таку трудову діяльність, результати якої мають велику цінність.

Соціально-економічні відносини передбачають взаємодію працівника та роботодавця і пов'язані з використанням знань, умінь, навичок, досвіду, інтелектуальних, творчих здібностей працівника з подальшим привласненням результатів послуги праці роботодавцем. Причому в процесі взаємодії відбувається подальше формування, удосконалення і розвиток людського капіталу. Витрати на використання людського капіталу пропонуємо групувати за такими складовими:

1) витрати на персонал у період накопичення потенціалу зростання (основна і додаткова заробітна плата, частково заохочувальні та компенсаційні виплати);

2) витрати на персонал у період досягнення професіоналізму (основна і додаткова заробітна плата, оплата за невідпрацьований час, заохочувальні та компенсаційні виплати, витрати соціального характеру).

Для створення матеріальних стимулів і мотивів до найбільш ефективної роботи компанії можуть проводити за рахунок власних коштів і на довгостроковій основі додаткові інвестиції у відтворення людського капіталу.

У фазі відтворення відбувається підтримка людського капіталу в незмінному обсязі, або приріст, збагачення і удосконалення його величини як у кількісному (екстенсивне відтворення – передбачає отримання і збільшення обсягу знань), так і в якісному відношенні (інтенсивне відтворення – перед-

бачає удосконалення наявних знань, умінь, навичок, здібностей). Саме тому витрати на відтворення людського капіталу пропонуємо групувати за такими складовими: 1) витрати на підтримку дієздатності працівників; 2) культурно-побутове обслуговування; 3) витрати на персонал у період капіталізації знань унаслідок підвищення кваліфікації.

З метою вивчення впливу витрат на складові людського капіталу обґрунтовано створення бази знань, у якій необхідно простежити, які знання, уміння, навички та яку кваліфікацію отримав працівник завдяки витратам підприємства. Таку базу знань можна створити на підприємстві на основі аналізу стратегії управління персоналом підприємства, який передбачає збір даних про витрати на формування, використання та відтворення людського капіталу в системі бухгалтерського обліку.

Облікові дані в системі управління людським капіталом використовуватимуться для:

- оцінки соціальної спрямованості кадрової політики, її узгодженості із завданнями і стратегією розвитку підприємства;
- оцінки відповідності планової чисельності персоналу виробничій програмі, кількісного і якісного складу працівників – стратегічним завданням підприємства;
- оцінки відповідності методів підбору і відбору персоналу вимогам законодавства, соціальної і економічної ефективності;
- аналізу методів адаптації персоналу, її відповідності інтересам працівників і стратегії розвитку підприємства;
- діагностики системи оцінки персоналу на предмет відповідності вимогам соціальної та економічної ефективності, вирішенню стратегічних завдань підприємства;
- аналізу організації оплати праці персоналу, реалізації її відтворювальної, соціальної і стимулюючої функцій, оцінки системи мотивації персоналу;
- аналізу форм навчання, підвищення кваліфікації і перепідготовки персоналу, їх відповідності поточним і стратегічним завданням підприємства й інтересам працівників;
- виявленню по всіх напрямках аналізу наявних проблем і визначення шляхів їх вирішення.

Організаційно-методичний підхід до системи управління людським капіталом підприємства через виділення фаз процесу його формування, використання і відтворення, потребує зміни у відображенні цих витрат та їх упорядкування в системі бухгалтерського обліку. Запропоновані методологічні положення бухгалтерського обліку мають складові, що відповідають загальноприйнятій структурі методу бухгалтерського обліку та забезпечують інформацією про обсяг витрат на формування, використання і відтворення людського капіталу підприємства та його вартість (рис. 2).

Ведення синтетичного обліку витрат на формування, використання та відтворення людського капіталу повинно ґрунтуватись на галузевих особливостях, специфіці діяльності підприємства, його соціальної відповідальності та фінансових можливостях.

Конкретний обсяг витрат на людський капітал є складним і багатограним, що зумовлено різноманітністю цих витрат. Він визначається підприємством, якому передуює аналіз фінансових можливостей, проведений за даними, сформованими в системі бухгалтерського обліку. Особливого значення при цьому набуває аналітичний облік, який надає можливість згрупувати інформацію в розрізі працівників різної кваліфікації та складових їх людського капіталу.

Базовим елементом організації бухгалтерського обліку операцій, пов'язаних з формуванням, використанням та відтворенням людського капіталу, є визначення об'єктів аналітичного обліку. В основу вибору об'єктів аналітичного обліку витрат у розрізі складових людського капіталу запропоновано покласти розроблену класифікацію з деталізацією кожного виду витрат (див. рис. 1).

У робочому плані рахунків запропоновано передбачити аналітичні рахунки за однорідними об'єктами для обліку витрат на формування, використання та відтворення людського капіталу за кожним працівником підприємства, відповідно до положень колективного договору, виходячи з кількісного та якісного (вікового, статевого, професійного) складу персоналу підприємства. Подальша деталізація інформації про витрати на формування, використання і відтворення людського капіталу для управління може проводитися за структурними підрозділами підприємства, групами персоналу тощо.

Переважаюча частина витрат на формування, використання та відтворення людських ресурсів відображається в бухгалтерському обліку на рахунках 39 “Витрати майбутніх періодів”, 65 “Розрахунки за страхуванням”, 66 “Розрахунки за виплатами працівникам”, 94 “Інші витрати операційної діяльності”. Пропонуємо деталізувати їх за такими напрямками:

1) xxx. 1 “Витрати на формування людського капіталу”: xxx. 1. 1 “Витрати на профорієнтацію”, xxx. 1. 2 “Витрати на пошук, відбір і найм персоналу”, xxx. 1. 3 “Витрати на персонал в період адаптації”, xxx. 1. 4 “Витрати на персонал в період навчання, підвищення кваліфікації відповідно до стратегії підприємства”;

2) xxx. 2 “Витрати на використання людського капіталу”: xxx. 2. 1 “Витрати на персонал в період накопичення потенціалу зростання”, xxx. 2. 2 “Витрати на персонал в період досягнення професіоналізму”;

3) xxx. 3 "Витрати на відтворення людського капіталу": xxx. 3. 1 "Витрати на підтримку дієздатності працівників"; xxx. 3. 2 "Культурно-побутове обслуговування", xxx. 3. 3 "Витрати на персонал в період капіталізації знань унаслідок підвищення кваліфікації".

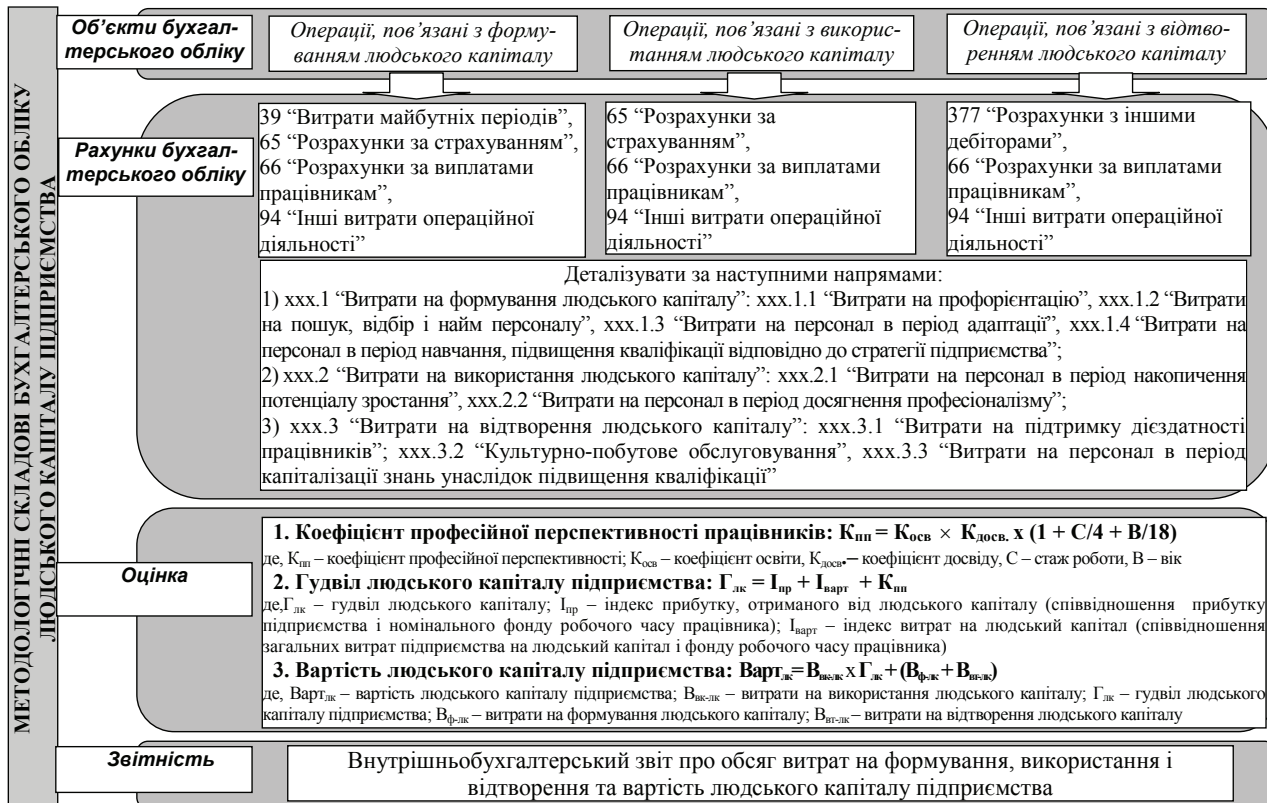


Рис. 2. Методологічні складові бухгалтерського обліку людського капіталу підприємства

Висновки. Несформованість методології бухгалтерського обліку людського капіталу зумовлює виникнення проблем в управлінні витратами на його формування, використання і відтворення. Запропонована методологія бухгалтерського обліку операцій, пов'язаних з формуванням, використанням та відтворенням людського капіталу, розкриває облікові процеси за елементами його методу (оцінка, відображення на рахунках та у звітності) і забезпечує розвиток концептуальних засад теорії та методології бухгалтерського обліку, в цілому сприяє підвищенню ефективності управління діяльністю підприємства.

Література:

1. Королюк Н. М. Облік і контроль у системі управління людським капіталом підприємства: методика та організація: Автореф. ... кандидата екон. наук: 08. 00. 09 / Н. М. Королюк – Київ, 2010. – 21 с.
2. Легенчук С. Ф. Теорія і методологія бухгалтерського обліку в умовах постіндустріальної економіки [Текст]: монографія / С. Ф. Легенчук. – Житомир: ЖДТУ, 2010. – 652 с.
3. Майданевич П. Н. Особенности отражения информации о человеческом капитале в учетной системе предприятия / П. Н. Майданевич, А. А. Колосюк // Проблемы теории та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу. Міжнародний збірник наукових праць. / Серія: Бухгалтерський облік, контроль і аналіз. Випуск 1(10) / Відповідальний редактор д. е. н., проф. Ф. Ф. Бутинець. – Житомир: ЖДТУ, 2008. – 376 с. – С. 192-197.
4. Чижевська Л. В. Соціальні відносини в системі бухгалтерського обліку // Вісник Житомирського державного технологічного університету. Економічні науки. – 2006. – № 3 (37). – С. 6-12.
5. Шиманська К. В. Бухгалтерський облік і контроль операцій з виконання колективного договору: організація і методика: Дис. ... кандидата екон. наук: 08. 00. 09 / К. В. Шиманська – Житомир, 2010. – 188 с.
6. Шульга Н. В. Облік і аудит розрахунків з оплати праці та аналіз ефективності використання трудових ресурсів: Автореф. ... кандидата екон. наук: 08. 00. 09 / Н. В. Шульга – Київ, 2008. – 24 с.