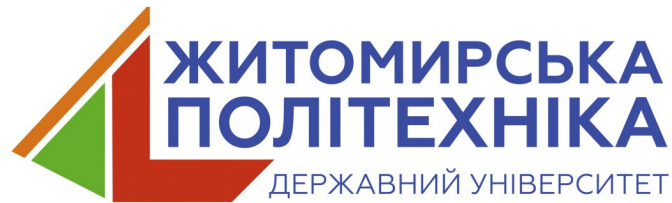


МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА»



МІЖНАРОДНА НАУКОВА КОНФЕРЕНЦІЯ

**“РОЗВИТОК ІНТЕГРОВАНОЇ
ЗВІТНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ”**



**4-5 жовтня 2019 року
м. Житомир**

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА»

МІЖНАРОДНА НАУКОВА КОНФЕРЕНЦІЯ

РОЗВИТОК ІНТЕГРОВАНОЇ ЗВІТНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ

м. Житомир, 4–5 жовтня 2019 р.

ТЕЗИ ВИСТУПІВ

Житомир
2019

УДК 657:657.6

Р 64

Друкується за рішенням Вченої ради
Державного університету «Житомирська політехніка»
(Протокол № 10 від 30.09.2019 р.)

Редакційна колегія:

д.е.н., проф. В.В. Євдокимов

д.е.н., проф. О.В. Олійник

д.е.н., проф. С.Ф. Легенчук

д.е.н., проф. Д.О. Грицишен

д.е.н., проф. О.М. Петрук

д.е.н., проф. І.В. Жиглей

д.е.н., проф. І.В. Замула

д.е.н., проф. О.А. Лаговська

д.е.н., проф. Л.В. Чижевська

к.е.н., доц. Т.П. Остапчук

к.е.н., доц. І.М. Вигівська

к.е.н. Г.Ю. Хоменко

Р64 Розвиток інтегрованої звітності підприємств: тези виступів Міжнар.
наук. конф. – Житомир: Житомирська політехніка, 2019. – 356 с.

ISBN 978-966-683-530-0

*В даному збірнику представлені матеріали досліджень українських та зарубіжних,
вчених і науковців, які доповідалися на Міжнародній науковій конференції «Розвиток
інтегрованої звітності підприємств»*

За точність викладення матеріалу та достовірність використаних фактів
відповідальність несуть автори

ISBN 978-966-683-530-0

© Житомирська політехніка, 2019

<i>Озеран А.В., Коршикова Р.С.</i> Звітність про сталий розвиток: складнощі формату	242
<i>Пилипенко Л.М., Тивончук О.І.</i> Нормативно-правове регулювання нефінансової звітності підприємств	244
<i>Сокіл О.Г.</i> Передумови розвитку звітності про сталий розвиток в Україні	246
<i>Сокіл Я.С.</i> Взаємозв'язок корпоративної соціальної відповідальності та брендингу	248
<i>Сторожук Т.М., Дружинська Н.С.</i> Необхідність впровадження та зміст звіту зі сталого розвитку	250
<i>Тарасова Т.О.</i> Формування гандикапів національного багатства в системі бухгалтерського обліку	252
<i>Юшкевич О.О.</i> Система економіко-екологічних індикаторів розвитку сільськогосподарських підприємств	255

Секція 3

Звітність про людський та інтелектуальний капітал

<i>Григоревська О.О.</i> Внутрішня звітність про показники продуктивності праці: особливості формування	257
<i>Каткова Н.В., Бурлан С.А.</i> Формування інформації про інтелектуальний капітал для відображення її у звітності	259
<i>Мазіна О.І.</i> Людський капітал в інтегрованій звітності	261
<i>Manole A., Bugudui E., Ciobanu G.</i> Ориентировано-стоимостное управление в развитии рынка труда в экономике знаний	263
<i>Осмятченко В.О.</i> Впровадження концепції дуальної освіти для підготовки фахівців з обліку та оподаткування	265
<i>Поплавська В.В.</i> Проблема відображення брендингової діяльності підприємств в інтегрованій звітності	267
<i>Правдюк Н.Л.</i> Звітність про людський капітал як елемент підвищення його цінності	269
<i>Реслер М.В.</i> Оцінка та відображення людського капіталу в управлінській звітності	271
<i>Садовська І.Б., Нагірська К.Є.</i> Інструменти професійного судження бухгалтера для формування інтегрованої звітності	273

УДК 657.92

**Правдюк Н.Л., д.е.н., професор,
завідувач кафедри бухгалтерського обліку
Вінницький національний аграрний університет**

ЗВІТНІСТЬ ПРО ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ЯК ЕЛЕМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ ЙОГО ЦІННОСТІ

Людський капітал як економічна та облікова категорія досліджується у ракурсі трудових ресурсів, робочої сили, продуктивної сили, персоналу, кадрів, людських ресурсів, зайнятості населення, - усіх складових, що визначають місце людини в економічній системі. Якщо у попередніх економічних теоріях, мова йшла переважно про економіку праці, то на даний час це поняття значно розширене, хоча єдиного сталого визначення не має, але втілено у грошовій та рейтинговій оцінці «ставлення компаній до співробітників, клієнтів, конкурентів, суспільства». Дослідники схиляються до думки, що людський капітал – це людські ресурси, які в залежності від рівня узагальнення є матеріальним активом (витратна оцінка) та нематеріальним активом (оцінка корисності, доходності). Відповідно, звітність про людський капітал і відображує ці підходи з позиції рівнів управління.

За даними Центру Корпоративної соціальної відповідальності, нефінансові звіти компаній зросли з 15 у 2011 році до майже 90 у 2018 році, але звітність ще не стала частиною корпоративного управління в компаніях, оскільки тільки 24% компаній мають бюджет на виконання програм/заходів із соціальної відповідальності і лише 12% компаній мають систему вимірювання показників ефективності з КСВ. Третина компаній в Україні підтверджують, що їм не вистачає знань та досвіду для впровадження КСВ. У США відсоток компаній, що мають та розвивають КСВ та готують нефінансову звітність складає 85%.

Центр Baker Tilly Ukraine повідомляє, що ці українські компанії готують звітність за найпоширенішим стандартом у світі GRI (Global Reporting Initiative). Міжнародний стандарт з інтегрованої звітності, розроблений Міжнародною радою з інтегрованої звітності, був прийнятий в грудні 2013 року.

Інтегрована звітність забезпечує більш ефективний підхід до корпоративної звітності. Її метою є підвищення якості інформації, доступної постачальникам фінансового капіталу, для забезпечення більш ефективного та продуктивного розподілу капіталу. Метою даного стандарту є встановлення провідних принципів і елементів, які визначають загальний зміст інтегрованого звіту, а також пояснення фундаментальних концепцій, які лежать в їх основі.

До категорії «соціальна», у цьому стандарті можна віднести рубрики: практика трудових відносин (зайнятість, стосунки роботодавця і працівників, здоров'я та безпека на робочому місці, навчання і освіта, різноманітність і рівні можливості, рівна винагорода для чоловіків і жінок, механізм оскарження практики трудових відносин); права людини (інвестиції, недопущення дискримінації, свобода асоціації і ведення колективних переговорів,

примусова/обов'язкова праця, оцінка дотримання прав людини); суспільство (місцеві співтовариства, протидія корупції, державна політика, перешкода конкуренції, механізми оскарження дії на суспільство). GRI продовжує інтеграцію в світові ініціативи державних та ринкових регуляторів, намагаючись максимально враховувати останні новації в даній галузі.

У Європі серед регулюючих документів виділяється регуляторний акт Європарламенту та Комісії № 1221/2009 з питань добровільної участі організацій в звітності щодо еко-менеджменту та аудиту (EMAS) – група показників соціальної відповідальності перед працівниками: виплати премії, плинність кадрів, проведені тренінги та результати навчання, оплата праці та умови праці в порівнянні з середньогалузевими (ринковими), понаднормові години, структура робочої сили в гендерному та віковому розрізі, кількість робітників-інвалідів, кількість інцидентів на робочому місці, оцінка працівниками своєї компанії.

Зарубіжні дослідники встановили, що більша частина звітності орієнтована на реляційний капітал з обмеженою кількісною і прогностичною інформацією. Людський капітал вважається опорою створення інтелектуального капіталу і перестає розглядатися тільки як вартість, а розглядається як інвестиція, якщо його можна виміряти. Доведено позитивний вплив людського капіталу (вираженого у середніх витратах на персонал на одного працівника в наукомістких високотехнологічних послугах) і інновацій (виражених в заявці на патент) на економічне зростання і продуктивність.

Проте і світова практика соціальної звітності все ще перебуває на ранній стадії розвитку, а найбільш розкритою темою є «навчання і розвиток персоналу», «участь і залучення персоналу» і «здоров'я і благополуччя співробітників». Однак розкриття не вистачало загальної узгодженості і сумісності показників звітності між собою, особливо кількісних показників.

На нашу думку, для вітчизняних компаній з метою підвищення якості оцінки людського капіталу, необхідно розвивати звітність за такими напрямками, щоб отримати узагальнені за компаніями, регіонами, державою дані щодо: властивостей людського капіталу за переліком оціночних характеристик, можливість оцінити його для впевненості у доцільності інвестицій, розкриття інформації про накопичення здоров'я, знань, навичок; розкриття інформації про наявний і доцільний (потенційний) характер використання людського капіталу; пропорційність зростання доходів власника людського капіталу і ефективність його використання, якості; взаємозалежність інвестицій в людський капітал і доходів власника від цього капіталу.

При цьому слід мати на увазі, що вкладення в людський капітал дають значний за обсягом, тривалий за часом і інтегральний за характером економічний та соціальний ефект; людський капітал відмінний від виробничого за ступенем ліквідності; функціонування та ефективність людського капіталу залежать від волі власника. Таким чином, використовуючи світовий досвід та стандарти нефінансової звітності необхідно адаптувати нефінансову звітність компаній під потреби соціуму і прозорого ведення бізнесу, реально оцінюючи людський капітал.

Наукове видання

«РОЗВИТОК ІНТЕГРОВАНОЇ ЗВІТНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ»

Міжнародна наукова конференція

ТЕЗИ ВИСТУПІВ

Редактор *д.е.н., проф. С.Ф. Легенчук*
Технічний редактор *к.е.н., доц. І.М. Вигівська*
Комп'ютерна верстка *В.Р. Очередько*
Художник обкладинки *к.е.н., доц. Д.Л. Лозинський*

Підп. до друку 30.09.2019 р.
Папір офс. Формат 60×84 1/16 Гарнітура «Times New Roman».
Друк офс Ум. др. арк. 23,5
Наклад 100 пр. Зам. № 147

Виготовлено з оригінал-макету
у редакційно-видавничому секторі Житомирської політехніки
Адреса: Державний університет «Житомирська політехніка»,
вул. Чуднівська, 103, м. Житомир, 10005
*Свідоцтво про внесення до Державного реєстру суб'єктів
видавничої справи ЖТ № 08 від 26.03.2004 р.*

Друк та палітурні роботи ФОП О.О. Євенок
м. Житомир, вул. М. Бердичівська, 17-а
тел.: (0412) 422-106, e-mail: zt_druk@i.ua
*Свідоцтво про внесення до Державного реєстру суб'єктів
видавничої справи ДК № 3544 від 05.08.2009 р.*