



Організаційно-методичне регулювання формування вартісної оцінки людського капіталу в стандартах оцінки та бухгалтерського обліку

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

Анотація. Відмічено про необхідність наближення стандартів бухгалтерського обліку до міжнародних та європейських стандартів оцінки в частині визнання та оцінки елементів людського капіталу.

Ключові слова: міжнародні стандарти оцінки, європейські стандарти оцінки, стандарти бухгалтерського обліку, людський капітал, фінансова звітність, інтелектуальні активи.

Постановка проблеми. Диспропорції між балансовою і ринковою вартістю компаній, бізнес яких заснований на знаннях, призвів до виникнення проблем у сфері професійної оцінки. Відповіддю на них стала нова парадигма оцінки бізнесу, характерною особливістю якої є необхідність оцінки таких інтелектуальних активів, як людські ресурси, зумовлена їхнім вирішальним впливом на вартість компанії.

У даний час у світі відбувається тісна взаємодія дисциплін професійної оцінки і бухгалтерського обліку. Оцінювачі особливо гостро відчувають потребу професійної кооперації, оскільки процес оцінювання повинен відповідати як професійним стандартам оцінки, так і стандартам бухгалтерського обліку. Узгодженість положень зазначених стандартів забезпечить користувачів повною інформацією про активи компанії.

В економічно розвинених країнах інтелектуальні активи вже декілька десятиліть відіграють вирішальну роль, проте в Україні їх упровадження в господарську діяльність компаній лише розпочинається. Використання в практичній роботі вітчизняних підприємств західного досвіду сприятиме вирішенню окремих проблем інформаційного забезпечення управління інтелектуальними активами, зокрема людського капіталу і перегляду традиційних уявлень про їх обліково-аналітичну систему.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми ідентифікації, визнання, оцінювання та бухгалтерського обліку у складі активів підприємств людського капіталу досліджують вітчизняні науковці (С. Ф. Голов [4], В. М. Костюченко [4], Г. В. Уманців [13]). Складність і суперечність у думках про цей об'єкт існує і в міжнародній практиці, про що свідчать праці зарубіжних дослідників [1–3; 5; 7; 8; 12].

Не вирішені раніше частини проблеми. Інформаційна епоха викликала необхідність і створила можливість моніторингу цін в умовах, коли на їх величину вирішальним є вплив інтелектуальних активів. Одна з найважливіших сучасних тенденцій у розвитку вартісного мислення виражається в постійному практичному пошуку достовірної оцінки бізнесу для власників. Це належить до головного ресурсу сучасної компанії, ядра сучасного підприємництва – людського капіталу. В економіці, заснованій на

знанні, головним завданням є ефективне управління вартістю цього капіталу, яке можливе лише за наявності організаційно-методичного забезпечення його оцінювання та бухгалтерського відображення.

Мета статті полягає в узагальненні підходів до оцінювання людського капіталу як складової вартості компанії у стандартах оцінки та стандартах бухгалтерського обліку, виявленні факторів, що зумовлюють необхідність оцінювання та відображення в обліку складових людського капіталу компанії.

Виклад основного матеріалу. До витоків методологічних основ оцінки відносять дослідження англійського економіста А. Маршалла як синтезу різних існуючих теорій вартості. Дослідник уперше запропонував концепцію оцінювання вартості майна. Надалі його послідовники трансформували елементи економічної теорії, концепцію і підходи до оцінювання вартості в так звану «робочу теорію оцінки вартості», яку можна розглядати як основу методології оцінювання, що знайшла відображення в сучасних міжнародних і європейських стандартах оцінки.

У більшості країн оціночна діяльність регулюється професійними організаціями оцінювачів, які розробляють і приймають свої стандарти оцінки, обов'язкові для застосування членами організацій. Об'єднання саморегульованих організацій оцінювачів створюються на національному, європейському і світовому рівнях з метою гармонізації стандартів оціночної діяльності. Найавторитетнішим з них є Міжнародний комітет із стандартів оцінки (МКСО), що розробляє і регулярно публікує доповнення і зміни до Міжнародних стандартів оцінки (МСО), на основі яких саморегульовані організації в різних країнах розробляють власні стандарти.

МСО складаються з власне стандартів методичних вказівок щодо їх застосування для фінансової звітності і кредитування, а також методичних рекомендацій щодо оцінки в різних наочних сферах. Уперше МСО були опубліковані в 1985 році, але аж до 2001-го у складі цих стандартів не було офіційного документа щодо оцінки нематеріальних активів, що свідчить про складність стандартизації цієї галузі.

Більшість таких організацій обережно ставляться до стандартизації такої наочної сфери, як оцінка



нематеріальних активів, і, як правило, пов'язує їх оцінку з оцінкою бізнесу, що зумовлено єдністю підходів до них і методології.

Оцінювання нематеріальних активів за міжнародними стандартами, прийнятими в 2001 році, складаються з власне стандартів і вказівок щодо їх застосування. Зокрема, оцінюванню нематеріальних активів присвячене Міжнародне керівництво № 4 (МР 4) «Оцінка нематеріальних активів», завданням якого є зробити у світовій спільноті оцінку невідчутних активів більш послідовною і якісною для користувачів фінансової звітності. Так, зокрема в п. 3.12.2 відмічено, що «невідчутні елементи вартості у функціонуючому бізнесі, обумовлені такими факторами, як **наявність підготовлених кадрів**, справно працюючого обладнання, необхідних ліцензій, систем і процедур» [9, с. 267].

Під терміном «нематеріальні активи» (у стандарті відмічено «невідчутні») (п. 3.15) [9, с. 268] розуміють активи, що проявляють себе своїми економічними властивостями, але не володіють фізичною субстанцією, дають права і привілеї їх власникові і приносять йому доходи. До складу таких активів належать такі категорії невідчутних (нематеріальних) активів.

1. *Права* (відповідно до умов контракту, укладеного в письмовій або в іншій формі, який створює економічну вигоду для сторін) – контракти на поставки, збут продукції, постачання і ліцензійні угоди.

2. *Взаємовідносини між сторонами* (короткострокові) – **набрані кадри**, взаємовідносини з клієнтами, постачальниками, з дистриб'юторами і структурні взаємовідносини сторін.

3. *Згруповані невідчутні активи (гудвіл)* – вартість лояльності клієнтів, «надприбуток» і залишкова вартість.

4. *Інтелектуальна власність* – фірмові марки або фірмові найменування (бренди), авторські права, патенти, товарні знаки, виробничі секрети або ноу-хау та ін.

На оцінку бізнесу і **нематеріальних активів**, зокрема, як для складання фінансової звітності, так і для іншої мети поширюється сфера застосування європейських стандартів оцінки (ЄСО).

Європейська група оцінювачів основних фондів була створена як некомерційна асоціація національних організацій оцінювачів західноєвропейських країн у 1977 році. У даний час вона називається Європейська група асоціацій оцінювачів, головною метою діяльності якої є створення ЄСО, що представляють погляди професійних організацій у всіх країнах Європейського Союзу.

ЄСО відображають найкращий досвід, розроблений для включення у відповідні нормативні акти Європейського Союзу і формують підґрунтя для ухвалення відповідних національних стандартів країн ЄС.

У 2003 році ця організація опублікувала нову версію ЄСО, в яких включено методичні вказівки № 8 «Оцінка невідчутних (нематеріальних) активів (та інтелектуальної власності)» (МР 8) [6, с. 399].

У п. 06 [6, с. 405] відмічено, що нематеріальні активи – це активи, які проявляють себе завдяки своїм економічним властивостям; не володіють фізичною субстанцією, але забезпечують права і привілеї їх власникові і звичайно генерують дохід або інші вигоди для їх власника. До складу нематеріальних активів, відповідно до МР 8 [6, с. 409], відносять: гудвіл бізнесу (нерозподілені нематеріальні активи); персональний гудвіл; нематеріальні активи, що ідентифікуються. Серед інших нематеріальних активів бізнесу виділено ті, що відображені на *рис. 1*.

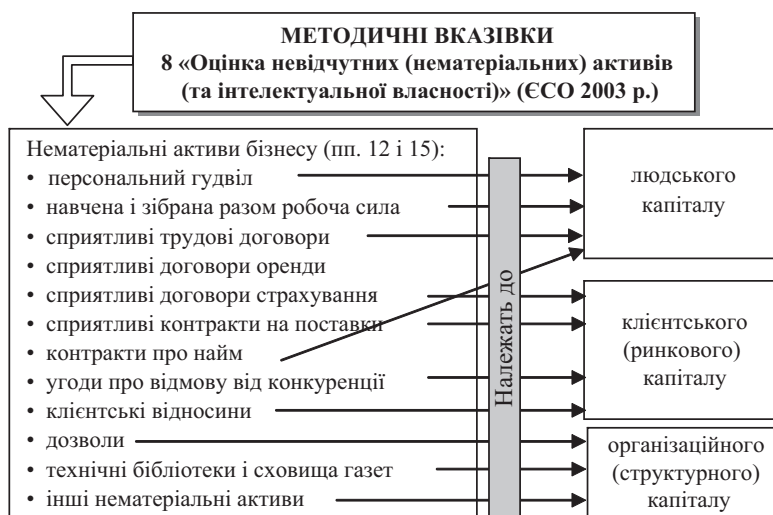


Рис. 1. Складові нематеріальних активів (відповідно до положень МР 8)

Перераховані на *рис. 1* складові нематеріальних активів дають підстави стверджувати, що ці рекомендації розроблено на основі та з урахуванням теорії інтелектуального капіталу. ЄСО передбачають оцінку людського капіталу при оцінці бізнесу і нематеріальних активів компанії, не включаючи його в баланс. Тобто

визнано розрив між інтелектуальними активами в бухгалтерському розумінні і в розумінні професійних оцінювачів.

У цілому МР 8 (ЄСО) аналогічні МР 4 (МСО): в обох викладено підходи і методи, що використовуються при оцінюванні нематеріальних активів, на-



водиться їх класифікація, відмічаються особливі професійні вимоги, необхідні для їх оцінювання, тощо.

Відмінності ЄСО від МСО полягають у докладнішій класифікації нематеріальних активів у частині інтелектуальної власності і нематеріальних активів, що не ідентифікуються. У МР 8 знайшов відображення новий підхід до оцінювання бізнесу, заснований на останніх працях і публікаціях у галузі економіки знань. Так, наприклад, оцінюванню підлягають навчена і зібрана разом робоча сила, сприятливі трудові договори з провідними фахівцями, контракти про найм цінних працівників тощо. Ці нематеріальні активи, що не ідентифікуються, безумовно, можуть

істотно вплинути на зростання ринкової вартості бізнесу, проте їх визнання в бухгалтерському обліку залишається проблематичним як за кордоном, так і в Україні.

Стандарти фінансової звітності не визнають уміння, навички і здібності персоналу компанії повноцінними активами, що підлягають відображенню в балансі, але й не заперечують, що знання і кваліфікація з економічного погляду є активами, які приносять дохід і утворюють вартість.

Проаналізуємо рекомендації міжнародних і національних стандартів бухгалтерського обліку щодо порядку відображення в обліку та звітності складових людського капіталу (табл. 1).

Таблиця 1

Місце складових людського капіталу в національних і міжнародних стандартах обліку та звітності

№ пор.	Стандарти бухгалтерського обліку	Складові людського капіталу	Відображення в обліку (звітності)
Міжнародні стандарти бухгалтерського обліку			
1	МСФЗ 38 «Нематеріальні активи»	Управлінські або технічні здібності персоналу	Визнаються нематеріальними активами, якщо вони захищені юридичним правом на їх використання і передбачається отримання очікуваних від них майбутніх економічних вигід
2	МСФЗ 3 «Об'єднання бізнесу»	Кваліфікація менеджерів	Відображається у складі гудвілу
3	МСБО 24 «Розкриття інформації про пов'язані сторони»	Компенсації ключовому управлінському персоналу	Наводиться у складі витрат
4	МСБО 19 «Виплати працівникам»	Короткострокові виплати працівникам, виплати по закінченні трудової діяльності, інші довгострокові виплати працівникам, виплати при звільненні	Наводиться у складі витрат
Національні стандарти бухгалтерського обліку (Україна, Росія, Білорусь, Узбекистан)			
1	П(с)БО 8 «Нематеріальні активи» (Україна)	Витрати на підготовку і перепідготовку кадрів	Відображають у складі витрат звітного періоду, в якому вони були здійснені
2	ПБО 14 «Облік нематеріальних активів» (Російська Федерація)	Інтелектуальні і ділові якості персоналу організації, їх кваліфікація і здібність до праці	Не є нематеріальними активами
3	Положення про порядок нарахування амортизації основних засобів і нематеріальних активів (Республіка Білорусь)	Інтелектуальні і ділові якості персоналу організації, його кваліфікація і здібність до праці	Не відносять до нематеріальних активів
4	НСБО 7 «Нематеріальні активи» (Республіка Узбекистан)	Інтелектуальні і ділові якості персоналу підприємства, їх кваліфікація і здібність до праці	Не включають до складу нематеріальних активів

Стандарти оцінки та бухгалтерського обліку, що діють у різних країнах, мають істотні відмінності. У порівнянні з національними стандартами бухгалтерського обліку міжнародні дозволяють компаніям відносити на рахунок капіталу в балансі більше видів нематеріальних активів. Проте жоден з існуючих стандартів не дозволяє компаніям показувати в балансі окремо такі статті, як «інтелектуальний капітал», «людський капітал», «лояльність клієнтів» і ін.

Облік людських ресурсів значною мірою неврегульований. Ті вимоги, що вказані в МСФЗ 38, 3, 24 і 19, розділяють загальний традиційний погляд на людські ресурси як на витрати, замість того, щоб розглядати їх як інвестиції. Розглядаючи вартість людських ресурсів як інвестиції, корпорації можливо збільшували б інвестиції в їх розвиток, що сприяло плануванню і утриманню працівників у корпораціях, а отже, і вплинуло на їх прибутковість.

Якщо інформація про людські ресурси буде відображатись у бухгалтерських звітах компанії, вона буде оцінена користувачами і, зокрема, інвесторами. Проте оскільки інформація про корпоративні людські ресурси значною мірою не врегульована, компанії самі вирішують, яку інформацію вони хочуть обнародувати добровільно у фінансових або в управлінських звітах.

Визнати людські ресурси нематеріальними активами, перетворити їх на капітал, відповідно до МСФЗ і НСБО, важко. Складові людського капіталу виключаються з числа нематеріальних активів, оскільки не відповідають критеріям визнання активу підприємства. Вимога, відповідно до якої людські ресурси необхідно ідентифікувати і відрізнити окремо від інших активів, практично неможлива, оскільки людські ресурси часто об'єднуються в ділових процесах і методах, де робота розуму визначається для результату.



У МСФЗ 38 (§ 15) зазначено: «Підприємство може мати в своєму розпорядженні команду кваліфікованого персоналу і ідентифікувати додаткові навички персоналу, що призводять до майбутніх економічних вигод у результаті їх навчання. Можна також очікувати, що персонал продовжуватиме надавати компанії свої послуги і використовувати ці навички. Проте, як правило, на підприємстві відсутній достатній контроль над очікуваними майбутніми економічними вигодами, що отримуються від групи кваліфікованого персоналу і від його навчання, для того, щоб ці статті відповідали визначенню нематеріального активу» [11, с. 997]. З цих же причин особливі управлінські або технічні здібності персоналу навряд чи відповідатимуть визначенню нематеріального активу, якщо тільки вони не захищені юридичним правом на їх використання і отримання очікуваних від них майбутніх економічних вигод.

Подальша проблема з'являється, коли корпорація повинна показати контроль над людськими ресурсами. У випадку з людьми контроль над ними отримати неможливо, оскільки людський капітал не отримаєш як ліцензію і не купиш – як програмне забезпечення. Зокрема, у компанії, як правило, немає достатнього контролю за очікуваними економічними вигодами, що можуть бути отримані за наявності кваліфікованого і підготовленого персоналу.

У МСФЗ 38 (§ 14) вказано: «Ринкові, технічні та інші знання можуть призводити до появи майбутніх економічних вигод. Підприємство контролює ці вигоди, якщо наприклад, знання захищені юридичними правами (авторське право, обмеження в торговій угоді або юридичне зобов'язання працівників дотримуватись конфіденційності)» [11, с. 997]. Проте відсутність юридичних прав хоч і ускладнює можливість демонстрації контролю над людськими ресурсами з боку підприємства, але не заперечує можливості забезпечення контролю іншим способом.

Також відносно людини не виконується і друга умова – немає детально розроблених, загальновізнаних способів економічної оцінки людей. Не дивно, що в бухгалтерському значенні персонал не є нематеріальним активом. Людські ресурси можуть бути значними для бізнесу, проте у формалізованому значенні вони, виражаючись бухгалтерською мовою, «залишаються поза балансом».

Проте за Міжнародними стандартами бухгалтерського обліку до нематеріальних активів можна віднести витрати на стимулювання, підготовку персоналу, якщо є юридичні гарантії, що закріплюють працівників за підприємством. У вітчизняному бухгалтерському обліку такої можливості немає.

Висновки. Останнім часом відбувається інтернаціоналізація і гармонізація процедур, пов'язаних з економічним оборотом майна. У даний час Міжнародний комітет із стандартів оцінки добився широкого поширення і визнання Міжнародних стандартів оцінки завдяки тісній співпраці з Міжнародним комітетом із стандартів фінансової звітності, а відповідно до цих стандартів повинен реформуватись і вітчизняний бухгалтерський облік.

Аналіз розглянутих вище стандартів оцінки дозволяє зробити висновок про те, що стандарти бухгалтерського обліку та звітності і стандарти оцінки, попри ширший перелік об'єктів, що включаються підприємством до складу нематеріальних активів, не дозволяють однозначно визначити місце людського капіталу в обліковому процесі. Проте їх розвиток направлений на оцінку інтелектуальних і ділових якостей персоналу підприємства. Роботи в цьому напрямі ведуться з урахуванням вимог Міжнародних стандартів фінансової звітності, які, природно, не дозволяють поставити персонал підприємства на баланс разом з традиційними активами, але надають достатні можливості для обліку різного роду договорів і контрактів із фаховими працівниками.

Список використаної літератури

1. Андрессен Д., Тиссен Р. Невесомое богатство. Определите стоимость вашей компании в экономике нематериальных активов: Пер. с англ. – М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2004. – 304 с.
2. Бухгалтерский учет: Учебник / Бочкарева И. И., Быков В. А. и др.; Под ред. Я. В. Соколова. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2004. – 768 с.
3. Ветрова И. Ф. Проблемы идентификации интеллектуальной собственности // Бухгалтерский учет. – 2007. – № 12. – С. 74–77.
4. Голов С. Ф., Костюченко В. М. Бухгалтерський облік і фінансова звітність за міжнародними стандартами. – Х.: Фактор, 2007. – 976 с.
5. Дипиаза С., Екклз Р. Будущее корпоративной отчетности. Как вернуть доверие общества. – М.: Альпина Габлшер, 2003. – 212 с.
6. Европейские стандарты оценки 2003. – М.: Изд-во «Российское общество оценщиков», 2007. – 502 с.
7. Козырев А. Н., Макаров В.Л. Оценка стоимости нематериальных активов и интеллектуальной собственности. – М.: РИЦ ГШ ВС РФ, 2003. – 368 с.
8. Лев Б. Нематериальные активы: управление, измерение, отчетность. – М.: КВИНТО-КОНСАЛТИНГ, 2003. – 240 с.
9. Международные стандарты оценки. – Седьмое издание. (МСО 2005) Аутентичный перевод на русский язык / Пер. с англ. И. Л. Артеменков, Г. И. Микерин, Н. В. Павлов. – М.: РОО, 2005. – 414 с.
10. Методологические основы оценки стоимости имущества / Микерин Г. И., Гребенников В. Г., Нейман Е. И. – М.: ИНТЕРРЕКЛАМА, 2003. – 688 с.



11. Міжнародні стандарти бухгалтерського обліку 2000 / Пер. з англ. за ред. С. Ф. Голова. – К.: Федерація професійних бухгалтерів і аудиторів України, 2000. – 1272 с.
12. Просвирина И. И. Информация о неосязаемых активах и аналитические возможности баланса // Международный бухгалтерский учет. – 2005. – № 12 (84). – С. 31–35.
13. Уманців Г. Внутрішній гудвіл підприємства: економічна природа, проблеми оцінки та обліку // Бухгалтерський облік. – 2006. – № 9. – С. 20–23.

Summary. The necessity of approximation accounting standards to international and European standards of estimation in the context of recognition and estimation of human capital elements has been seen in the article

Keywords: international standards of evaluation, European standards of evaluation, accounting standards, human capital, financial statements, intellectual assets.