

Олієвська М. Г.

кандидат економічних наук, доцент, науковий співробітник відділу бюджетної системи НДФІ
ДННУ "Академія фінансового управління", Київ, Україна, 3mad@ukr.net
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-8818-0509>

Петруха Н. М.

кандидат економічних наук, завідувач відділу аспірантури і докторантури НДФІ
ДННУ "Академія фінансового управління", Київ, Україна
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-3805-2215>

СУТТЄВІ ТА ДОПОМІЖНІ ІНДИКАТОРИ НЕФІНАНСОВОЇ ЗВІТНОСТІ ПРО РОЗВИТОК ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

Анотація. Розкрито основні ризики й виклики для людського капіталу як джерела доходів країн, бізнесу, окремих осіб, а також рушійної сили стійкого зростання та зниження рівня бідності під час пандемії COVID-19 і можливості його розвитку після неї. Зроблено висновок, що для недопущення втрати накопиченого людського капіталу та забезпечення його розбудови необхідні чималі інвестиції як у освіту, так і в охорону здоров'я. У сучасних умовах нефінансова звітність про соціальний розвиток відіграє важливу роль у досягненні цілей та вдосконаленні управління персоналом. Для моніторингу якості розвитку людського капіталу пропонуються суттєві й допоміжні індикатори нефінансової звітності, включно з індексом орієнтації на такий капітал, часткою витрат на персонал у загальних витратах підприємства, коефіцієнтом конкурентоспроможності заробітної плати, витратами на охорону здоров'я на одного штатного працівника, рентабельністю інвестицій у людський капітал та ін.

Ключові слова: людський капітал, нефінансова звітність, суттєві індикатори, допоміжні індикатори, втрата людського капіталу, COVID-19.

Рис. 2. Табл. 3. Літ. 22.

Myroslava Olievska

Ph. D. (Economics), Associate Professor, SESE "The Academy of Financial Management",
Kyiv, Ukraine, 3mad@ukr.net
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-8818-0509>

Nina Petrukha

Ph. D. (Economics), SESE "The Academy of Financial Management", Kyiv, Ukraine
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-3805-2215>

ESSENTIAL AND SUPPORTING INDICATORS OF NON-FINANCIAL REPORTING ON HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT

Abstract. Human capital is associated with higher earnings for people, higher income for countries, and stronger cohesion in societies. It is a central driver of sustainable growth and poverty reduction. Countries have achieved high levels of human development at high levels of per capita income. But in 2020 the COVID-19 pandemic has hit human capital directly in all countries, adversely affecting both education and health. Results. The article substantiates the key education and health challenges of ensuring the human capital development and proposes a system of directions for their elimination. It is concluded that recovery from the pandemic will require strong investment in both education and health. Considerable attention is paid to non-financial reporting on human capital development. It is concluded that in today's conditions, it is impossible to achieve goals and improve at managing people if do not measure the results and efficiency of work. To diagnose the quality of human capital development an essential and supporting indicators of non-financial reporting

© Олієвська М. Г., Петруха Н. М., 2020

are proposed. The supporting indicators include: a measure of quality-adjusted years of higher education; the education orientation index; percentage of cost of workforce; salary competitiveness ratio; healthcare expense per current employee; employee productivity rate; effectiveness of training; training cost per employee; knowledge achieved with training and others. By using supporting indicators, companies measure progress towards Human resources goals, which are in line with requirements of time.

Key words: human capital, non-financial reporting, essential indicators, supporting indicators, loss of human capital, COVID-19.

JEL classification: J24, I15, I18, I22, I25, Q01.

Олиевская М. Г.

кандидат экономических наук, доцент, научный сотрудник отдела бюджетной системы НИФИ ГУНУ "Академия финансового управления", Киев, Украина

Петруха Н. М.

кандидат экономических наук, заведующая отделом аспирантуры и докторантуры НИФИ ГУНУ "Академия финансового управления", Киев, Украина

СУЩЕСТВЕННЫЕ И ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ИНДИКАТОРЫ НЕФИНАНСОВОЙ ОТЧЕТНОСТИ О РАЗВИТИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Аннотация. Раскрыты основные риски и вызовы для человеческого капитала как источника доходов стран, бизнеса, отдельных лиц, а также движущей силы устойчивого роста и снижения уровня бедности во время пандемии COVID-19 и возможности его развития после нее. Сделан вывод, что для недопущения потери накопленного человеческого капитала и обеспечения его развития необходимы немалые инвестиции как в образование, так и в здравоохранение. В современных условиях нефинансовая отчетность о социальном развитии играет важную роль в достижении целей и совершенствовании управления персоналом. Для мониторинга качества развития человеческого капитала предлагаются существенные и вспомогательные индикаторы нефинансовой отчетности, включая индекс ориентации на данный капитал, долю расходов на персонал в общих расходах предприятия, коэффициент конкурентоспособности заработной платы, затраты на здравоохранение на одного штатного работника, рентабельность инвестиций в человеческий капитал и др.

Ключевые слова: человеческий капитал, нефинансовая отчетность, существенные индикаторы, дополнительные индикаторы, потеря человеческого капитала, COVID-19.

Сталий розвиток, економічний прорив і довгострокові конкурентні переваги здатен забезпечити людський капітал, що є одним із найбільш невід'ємних активів економічного зростання. Саме завдяки надбанню такого капіталу особи стають продуктивними членами суспільства та, коли носієм капіталу є здорова людина, він не може бути знищений, як фізичний капітал, або конфіскований подібно до фінансового.

Взаємовплив і взаємозв'язок людського капіталу й економічного розвитку підтверджують глобальні дослідження Групи Світового банку. Так, завдяки поєднанню людського та фізичного капіталів країни з високим рівнем доходу (де валовий національний дохід на одну особу у 2019 р. становив понад 12 375 дол. США, а в 2020 р. – 12 535 дол. [1]) є лідерами The Human Capital Index 2020 (HCI) із показником 0,77 і вище. Це переважно держави Східної Азії (Сінгапур, Республіка Корея, Китай), Європи (Ірландія, Швеція, Велико-

британія, Нідерланди, Фінляндія, Норвегія), а також Канада, Австралія. Аутсайдерами як за рівнем доходів (валовий національний дохід на одну особу у 2019 р. – 1026 дол. США, а в 2020 р. – 1036 дол.), так і за показниками розвитку людського капіталу (у 2020 р. – 0,40 і менше) є країни Африки [2]. По суті, це означає, що дитина, котра народилася в одній з провідних держав, може розраховувати на досягнення близько 77 % свого потенційного людського капіталу порівняно з еталоном повної освіти й відповідного медичного обслуговування, тимчасом як дитина з країни із низьким рівнем доходів – лише 40 %.

Слід зауважити, що в 174 державах до березня 2020 р. спостерігався стабільний прогрес у розвитку людського капіталу, причому в країнах із низьким рівнем доходів досягнення в цьому напрямі перевищували здобутки країн із середнім та вищим від середнього їх рівнем [2].

Утім, кожна країна, незалежно від рівня доходів, вразлива до зовнішніх і внутрішніх негативних чинників. У 2020 р. такі виклики, як пандемія, економічні наслідки заходів з її стримування та глобальна рецесія, відчутно позначилися на здоров'ї мільйонів людей у цілому світі й обмежили доступ практично до всіх суспільних благ, у т. ч. до освіти для сотень мільйонів дітей.

З цього приводу експерти застерігають, що кожний розрив у накопиченні людського капіталу, котрий виникає через пандемію, може мати тривалі наслідки не лише для країн, а й для окремих осіб, адже 10–30 % перепаду у ВВП на одну особу між країнами зумовлено різницею в такому капіталі [3]. Найбільший вплив зазнаватимуть суб'єкти господарювання (через втрату доступу як до фінансових ресурсів, так і до людського капіталу) та незаможні домогосподарства (внаслідок обмеження доступу до освіти, охорони здоров'я, фінансів і зайнятості).

Разом із тим, аби досягти стійких результатів та не допустити втрати людського капіталу в умовах кризи, необхідно зберегти теперішній рівень його фінансування, а також мобілізувати додаткові ресурси з метою збільшення останнього для розвитку такого капіталу. Теоретично й аналітично доведено, що здатність країни поліпшувати якість життя з часом майже повністю залежить від її здатності забезпечувати достатніми коштами освіту та зростання обсягу виробництва на одного працівника [4]; вища продуктивність дає можливість суспільству реінвестувати в людський капітал, у тому числі за рахунок збільшення заробітної плати, а розумні інвестиції в нього сприяють зростанню продуктивності праці. Отже, людський капітал є найдефіцитнішим ресурсом, котрий здатен забезпечити високе значення цього показника.

До речі, ООН (зокрема Міжурядова робоча група експертів з міжнародних стандартів бухгалтерського обліку та звітності), ЄС і низка провідних держав на законодавчому рівні не тільки підтримують соціальний розвиток корпоративного сектору, а й зобов'язують великі компанії розкривати певну інформацію про соціальну складову бізнесу, в тому числі щодо реінвестування в людський капітал. Така нефінансова звітність сприяє прозорості й подоланню негативних наслідків COVID-19 [5].

Отже, є нагальна потреба в поліпшенні стану здоров'я населення, підвищенні відсотка виживання, забезпеченні рівності в доходах, подоланні бідності та продовольчої кризи, а також наданні доступу до якісної освіти й освіти впродовж життя, особливо у країнах із середнім і низьким рівнями доходів. З огляду на це науковці [6; 7], експерти міжнародних організацій та політики об'єднують зусилля з метою пошуку шляхів примноження людського капіталу й забезпечення продуктивної діяльності населення в постпандемічному світі.

Концептуальні засади запровадження та вдосконалення нефінансової звітності підприємств задля поліпшення інформаційного забезпечення моніторингу досягнення глобальних і національних цілей сталого розвитку розглядаються у працях багатьох дослідників, таких як Т. А. Бондар, Т. І. Єфименко, А. С. Крутова, М. В. Кучерява, Л. Г. Ловінська, О. О. Нестеренко, Я. В. Олійник [8–12] та ін.

Водночас результати аналізу соціальної складової зазначеної звітності [13] дають підстави для висновку про необхідність поглибленого дослідження й розширення переліку індикаторів вказаної звітності про соціальний розвиток загалом та управління персоналом і розбудову людського капіталу на макrorівні зокрема.

Метою статті є розгляд розвитку людського капіталу в нових економічних умовах та визначення допоміжних індикаторів відповідної нефінансової звітності.

Інформаційна база дослідження ґрунтується на вивченні документів міжнародних організацій щодо впливу пандемії на людський капітал, а також аналізі доробку провідних науковців і економістів у соціальній сфері у контексті забезпечення його розвитку.

Досвід зарубіжних країн та міжнародних компаній показує, що систематичне інвестування в людський капітал – передумова підвищення продуктивності праці. Найбільш прямою й очевидною інвестицією є збільшення заробітної плати. Іншими формами таких інвестицій виступають освіта й навчання (в т. ч. упродовж життя), поліпшення охорони здоров'я тощо, менш очевидні вкладення – час і простір для вивчення нових ідей та можливостей професійного розвитку, мобільність та ін.

За останнє десятиліття багато країн досягли прогресу в розвитку й фінансуванні людського капіталу. Однак, по-перше, він не повною мірою використовується в державах із середнім рівнем доходу та недостатньо – серед жінок (за оцінками експертів Світового банку, гендерний розрив за зайнятістю у світі становить у середньому 20 в. п., а в Південній Азії, на Близькому Сході й у Північній Африці навіть перевищує 40 в. п. [2]). По-друге, пандемія COVID-19 загрожує зворотним приростом людського капіталу (навіть у країнах із високим рівнем доходів), виявляючи слабкі місця в системах освіти, охорони здоров'я й соціально-трудових відносинах [6]. Вплив пандемії досліджений недостатньо з об'єктивних причин. Хоча є припущення, що держави з високими доходами й людським капіталом, а також ефективним урядом, найімовірніше, зазнають нижчої смертності та менших втрат [7]. По-третє, через нові виклики і зміну характеру праці її ринки наразі вимага-

ють якіснішого людського капіталу, ніж раніше. Отже, базової освіти вже недостатньо, аби бути конкурентоспроможним на ринку праці; заклади освіти повинні підготувати студентів до поточних і майбутніх викликів. Стосовно охорони здоров'я слід зазначити, що просто вижити замало; економічно активне населення має бути здоровим та діяльним, і далі вчитися й набувати навичок упродовж усього свого життя [3].

Уже сьогодні експерти застерігають про загрози та ризики для різних груп населення, котрі є або можуть з'явитися в середньо- й довгостроковій перспективі [2; 3; 14]. Зокрема, ризиками для молодого покоління виступають прямі та непрямі наслідки COVID-19, соціальних розладів і нефармацевтичних втручань із метою стримування поширення вірусу, наприклад обмеження доступу до освітніх та медичних послуг (табл. 1).

Окрім ризиків, наведених у табл. 1, для країн із середнім і низьким рівнем доходів, зокрема України, актуальними є макрофіскальні, політичні й управлінські ризики. Так, у нашій державі наявні ризики, пов'язані з чималою потребою у фінансуванні в середньостроковій перспективі (наприклад, сума на погашення боргу у 2021 і 2022 рр. сягає понад 7 % ВВП); економічне відновлення гальмується через низькі інвестиції, що становлять у середньому 17,6 % ВВП за останніх п'ять років (між тим активізація інвестицій залежить від прогресу в проведенні реформ, котрі стосуються слабких місць у фінансовому секторі), викривлення ринку внаслідок обмеження ринку сільськогосподарських земель, антиконкурентне середовище й макроекономічну вразливість [3].

Експерти Групи Світового банку розробили низку документів і рекомендацій, покликаних допомогти суспільству підготуватися до майбутнього. Наприклад, в одному з них наголошується, що після встановлення контролю над охороною здоров'я й економічною кризою, спричиненою поширенням цього вірусу, необхідно подолати різке падіння продуктивності праці та зосередитися на структурних реформах, які забезпечать досягнення Цілей сталого розвитку. Вирішальне значення для підвищення рівня життя і сприяння всебічному й сталому зростанню має збільшення інвестицій у людський капітал. Для розв'язання вказаних проблем необхідна цілеспрямована програма реформ щодо посилення управління, поліпшення ділового середовища, інвестиційного клімату, підвищення рівня інновацій, продуктивності праці та сприяння розвитку цифрових технологій. Уряди повинні зробити інвестиції в людський капітал центральним елементом своїх планів із відновлення [3].

З викладеного випливає, що зусилля економічних суб'єктів (домогосподарств, бізнесу, держав, міжнародних організацій та ін.) повинні бути спрямовані на підтримку соціального розвитку, а також розроблення й упровадження нових механізмів фінансування людського капіталу. На міжнародному, національному, мікроекономічному та індивідуальному рівнях в умовах нових викликів важливо змінити сам вектор розвитку – його головним напрямом має стати особа, її потреби й активи.

До того ж, з огляду на нові виклики та ризики, нівелюючи негативний вплив поширення коронавірусної інфекції, а також прагнучи максимально використати можливості соціального розвитку й розбудови людського капі-

Т а б л и ц я 1

Нові виклики, ризики та можливості розвитку людського капіталу в постпандемічний період

Нові виклики та ризики	Можливості розвитку людського капіталу	
	Освіта та навчання	Охорона здоров'я
Економічна криза	Ефективна політика в галузях освіти й охорони здоров'я, спрямована на збільшення інвестицій у людський капітал і запобігання його знеціненню на національному рівні. Фінансування освіти впровадження життєвої та медичної безпеки працівників на мікроекономічному рівні. Складання нефінансової звітності	
	Поліпшення якості освітніх і медичних послуг. Охоплення послугами всього населення	
Ускладнення роботи закладів освіти й охорони здоров'я, обмеження доступу до послуг	Модернізація базової освіти, що включає поліпшення якості дистанційного навчання й забезпечення всіх учнів/студентів ІТ-інструментами, засобами зв'язку, необхідними для ефективної участі в такому навчанні. Подолання нерівності в навчанні	Запобігання впливу факторів ризику, що сприяють поширенню неінфекційних захворювань та підвищують захворюваність і смертність (цінова політика, інформаційна підтримка). Забезпечення кращого й ефективнішого догляду населення, зокрема осіб похилого віку. Зменшення розривів у справедливості в розвитку дітей раннього віку, здоров'я жінок і чоловіків
Зміна характеру праці	Підвищення якості, стійкості й актуальності післядипломної освіти та освіти впродовж життя	Створення умов для здорового старіння населення й активного довголіття. Мінімізація ризиків на робочих місцях. Профілактика неінфекційних захворювань та пропаганда здорового способу життя

Складено за: The Human Capital Index 2020 Update: Human Capital in the Time of COVID-19 / World Bank Group. 2020. URL: <https://doi.org/10.1596/34432>; "COVID-19 and Human Capital" Europe and Central Asia Economic Update (Fall) / World Bank. 2020. URL: <https://doi.org/10.1596/978-1-4648-1643-7>; Walsh A., Resch R. 6 ways the COVID-19 pandemic could change our approach to human capital. World Economic Forum. 2020. August 6. URL: <https://www.weforum.org/agenda/2020/08/6-ways-covid-19-will-advance-human-capital-strategies-and-governance/>.

талу, міжнародна спільнота закликає переглянути та оновити системи збору й аналізу відповідної інформації.

Цілком слушним, на нашу думку, є припущення, що, долаючи наслідки пандемії, суспільство потребує актуальної, потужної інформаційної бази та ресурсів [5], при цьому вимірювання відіграє важливу роль у стимулюванні консенсусу стосовно реформ [2], прозора й доступна інформація дає змогу політикам і менеджерам знаходити ефективні рішення, підтримувати певні сектори, групи населення, напрями діяльності.

На міжнародному й національних рівнях розроблені та використовуються численні індикатори соціального розвитку і розбудови людського капіталу (табл. 2). Проте застосовуваних індикаторів недостатньо для комплексного оцінювання його розвитку в нових економічних умовах.

Індекс орієнтованості на освіту (ЕОІ) враховує економічні показники країни, внесок освіти у ВВП та обсяг державних видатків. Він обчислюється

Т а б л и ц я 2

**Суттєві та допоміжні індикатори розвитку людського капіталу
на національному рівні**

Джерело / інституція	Індикатори
<i>Суттєві</i>	
The Human Capital Index	Показник виживання дітей від народження до шкільного віку (5 років). Показник очікуваних років базової освіти (початкової й середньої) з урахуванням якості. Рівень затримки розвитку дитини. Виживання дорослих у віці від 15 до 60 років [2]
SDG Indicators	Коефіцієнт участі молоді та дорослих у формальній і неформальній освіті та навчанні за попередніх 12 місяців за статтю (індикатор 4.3.1). Середній погодинний зарібок жінок і чоловіків за професією, віком та відсотком осіб із обмеженими можливостями (індикатор 8.5.1). Частка праці у ВВП, що включає заробітну плату й трансферти соціального захисту (індикатор 10.4.1). Покриття основних медичних послуг (індикатор 3.8.1). Частка населення з великими витратами домогосподарств на охорону здоров'я в загальних витратах останніх (індикатор 3.8.2). Частота випадків смертельного та смертельно-професійного травматизму за статтю й міграційним статусом (індикатор 8.8.1) [15]
UNCTAD ISAR Indicators	Середньорічна тривалість підготовки в розрахунку на одного працівника з розподілом за категоріями працівників (індикатор С.3.1). Витрати на підготовку одного працівника на рік із розподілом за категоріями працівників (індикатор С.3.2). Витрати на охорону здоров'я та безпеку працівників (індикатор С.4.1). Частота/кількість випадків виробничого травматизму (індикатор С.4.2) [16]

Джерело / інституція	Індикатори
ISO 26000	Трудова практика 6.4: працевлаштування й трудові відносини (6.4.3); умови праці та соціальний захист (6.4.4); соціальний діалог (6.4.5); охорона праці й безпека праці (6.4.6); розвиток людини та навчання на робочому місці (6.4.7). Залучення й розвиток громади 6.8: освіта та культура (6.8.4); створення робочих місць і розвиток навичок (6.8.5); розробка технологій та доступ до них (6.8.6); багатство і створення доходів (6.8.7); здоров'я (6.8.8); соціальні інвестиції (6.8.9) [17]
Уряд України	Фінансові показники: загальні видатки на заклади освіти, середні витрати по країні на підготовку одного учня, середні видатки на один клас. Кількісні показники: число шкіл, кількість учнів, чисельність учителів, кількість учнів на одного вчителя, наповнюваність шкіл, середній розмір класу, рівень участі дорослих і молоді у формальних та неформальних видах навчання й професійної підготовки за останніх 4 тижні, відсоток населення віком 15–70 років тощо. Якісні показники: результати ДПА, підсумки ЗНО (у сфері освіти), співвідношення середньої заробітної плати жінок і чоловіків за видами економічної діяльності та ін.
<i>Допоміжні</i>	
Світовий банк (2020)	Показник очікуваних років вищої освіти з урахуванням якості (The quality-adjusted years of higher education – QAYH).
	Оцінка впливу факторів ризику для здоров'я дорослих на продуктивність (Estimates of the Effect of Adult Health Risk Factors on Productivity – EEAHRFP) [3]
Нові індикатори (авторська пропозиція)	Індекс орієнтованості на освіту (The Education Orientation Index – EOI). Індекс орієнтованості на охорону здоров'я (The Health Orientation Index – HOI).
	Індекс орієнтованості на людський капітал (The Human Capital Orientation Index – HCOI) Середні витрати на одного зайнятого працівника з розподілом на великі, середні, малі й мікропідприємства (Ce)

Складено за: The Human Capital Index 2020 Update: Human Capital in the Time of COVID-19 / World Bank Group. 2020. URL: <https://doi.org/10.1596/34432>; "COVID-19 and Human Capital" Europe and Central Asia Economic Update (Fall) / World Bank. 2020. URL: <https://doi.org/10.1596/978-1-4648-1643-7>; SDG Indicators: Metadata repository / United Nations Department of Economic and Social Affairs. URL: <https://unstats.un.org/sdgs/metadata/>; Guidance on Core indicators for entity reporting on the contribution towards the attainment of the Sustainable Development Goals / UNCTAD ISAR. 2019. URL: https://unctad.org/en/PublicationsLibrary/diae2019d1_en.pdf; Social Responsibility : ISO 26000 / International Organization for Standardization. 2010. URL: <https://www.iso.org/iso-26000-social-responsibility.html>.

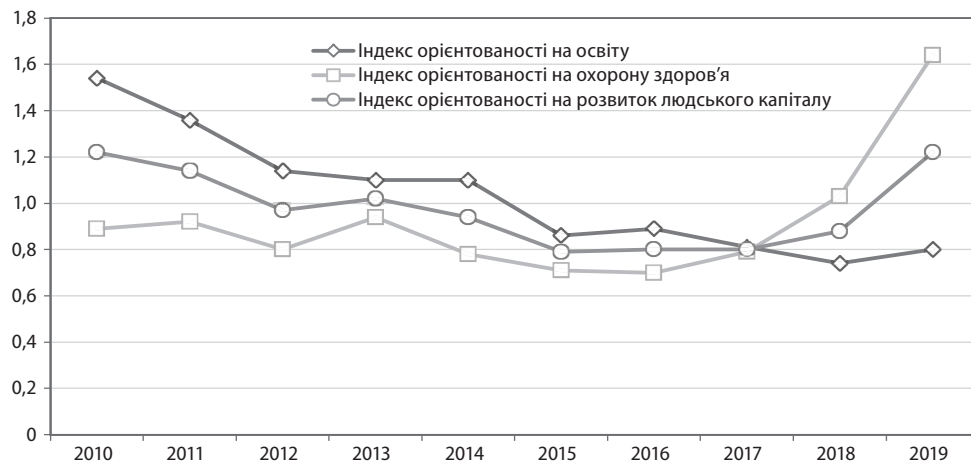


Рис. 1. Динаміка індикаторів розвитку та фінансування людського капіталу в Україні

Складено на підставі розрахунків за інформацією Державної служби статистики України (URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>).

залежно від структури державних витрат та є співвідношенням їх частки на освіту й відсотка останньої у ВВП (рис. 1).

Відповідно, індекс орієнтованості на людський капітал (НСОІ) відображає внесок останнього у ВВП. Його величина, більша за одиницю (2010–2011 і 2019 рр.), свідчить про високу орієнтованість на сектори освіти й охорони здоров'я, а також про те, що видатки державного сектору перевищують внесок людського капіталу у ВВП. Значення, нижче від одиниці (2014–2018 рр.), вказує на меншу орієнтованість на сектори освіти та охорони здоров'я. Коли індекс дорівнює одиниці, це свідчить про нейтральну орієнтованість на сектор освіти.

Крім того, є необхідність розраховувати середні витрати на одного зайнятого працівника з розподілом на великі, середні, малі та мікропідприємства (Се), який дає можливість порівнювати витрати на персонал суб'єктів із різною чисельністю зайнятих та може вказувати на міру розвитку людського капіталу на підприємствах (рис. 2).

Як бачимо, середні витрати на одного зайнятого працівника зростають. Проте щодо великих підприємств індикатор був у 2,5 раза більшим порівняно з малими (у 2019 р. різниця становила 127,5 тис. грн), що вказує на істотнішу підтримку працівників і пріоритетність розвитку людського капіталу на великих підприємствах. Очевидно, останні активніше фінансують його розвиток у рамках корпоративної соціальної відповідальності, сутність та значення якої полягає в досягненні Цілей сталого розвитку, забезпеченні балансу між корпоративними планами, сучасними й майбутніми потребами суспільства.

На наш погляд, індикатор “середні витрати на одного зайнятого працівника” може бути одним із показників корпоративної соціальної відповідальності в нефінансовій звітності підприємств. При цьому близько 78 % компаній у світі готують нефінансові звіти, окремі підприємства (майже 40 %) включають нефінансові показники у щорічні звіти, тобто складають і оприлюднюють

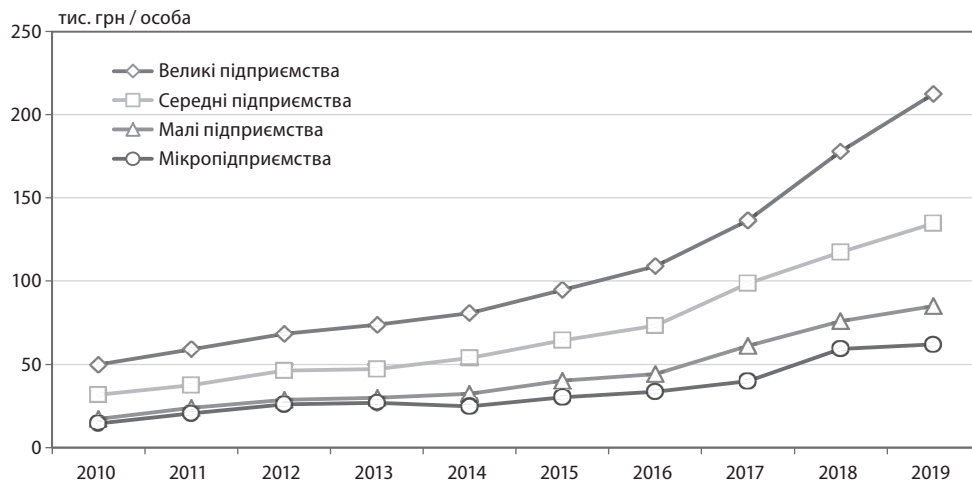


Рис. 2. Динаміка середніх витрат на одного зайнятого працівника з розподілом на великі, середні, малі й мікропідприємства в Україні

Складено на підставі розрахунків за інформацією Державної служби статистики України (URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>).

інтегровану звітність [18]; для соціально відповідальних компаній така звітність є інструментом налагодження діалогу з інвесторами, партнерами, співробітниками, громадськими організаціями та місцевими громадами.

У зарубіжних країнах є директиви й регуляторні акти для великих компаній стосовно розкриття нефінансових показників у щорічних звітах. Зокрема, важливість оприлюднення бізнесом інформації про стійкість, соціальні та екологічні фактори, з метою виявлення ризиків стійкості і збільшення довіри інвесторів та споживачів, обґрунтовано в резолюціях Європейського парламенту “Корпоративна соціальна відповідальність: підзвітна, прозора та відповідальна ділова поведінка та стале зростання” (“Corporate Social Responsibility: accountable, transparent and responsible business behaviour and sustainable growth”) і “Корпоративна соціальна відповідальність: просування інтересів суспільства та шлях до стійкого й інклюзивного відновлення” (“Corporate Social Responsibility: promoting society’s interests and a route to sustainable and inclusive recovery”) [19]; окрім того, розроблено методологію подання нефінансової звітності [20].

За даними Центру “Розвиток КСВ”, наразі на міжнародному рівні компанії не виокремлюють якийсь один стандарт. Серед понад 300 підприємств тільки 10 обрали один зі стандартів звітності – GRI, або секторальний стандарт. Близько 46 % компаній використали два та більше стандартів, а 25 % узагалі не вказували жодних стандартів звіту; окремі підприємства звітують за Цілями сталого розвитку. Важливо, що лише 14 % компаній роблять це відповідно до міжнародного стандарту інтегрованої звітності: вони мають зовнішню перевірку й надають такі звіти інвесторам. І тільки 3 % підприємств заявляють про повну верифікацію соціальної та екологічної інформації. Іншим не вирішеним питанням є непропорційна структура звіту: як правило, в ньому відображаються здебільшого екологічні показники [21].

В Україні, в рамках гармонізації національного законодавства з європейським, у 2019 р. великі підприємства почали вперше готувати Звіт про управління за 2018 р. [22]. Основні труднощі при його формуванні пов'язані зі стандартизацією, уніфікацією та співмірністю даних і показників, що розкриваються в ньому. Такий звіт складається з десяти розділів, одним із котрих зазвичай є "Соціальні аспекти та кадрова політика" (Екологічна та соціальна відповідальність) із інформацією про управління персоналом і умови праці.

Найчастіше в Україні підприємствами оприлюднюються такі індикатори:

- загальна облікова кількість і структура штатних працівників;
- вікова й гендерна структури персоналу;
- плинність кадрів;
- витрати на соціальний розвиток та соціальні заходи (зокрема на медичне обслуговування працівників; надання матеріальної допомоги, передбаченої колективними договорами; оздоровлення й відпочинок працівників та членів їхніх сімей, у тому числі дітей; інші соціальні допомоги й виплати; преміювання; утримання об'єктів соціальної інфраструктури; житлове забезпечення та позики);
- структура персоналу підприємства за рівнем освіти;
- загальна чисельність осіб, котрі пройшли тренінги й підвищили кваліфікацію за категоріями працівників (керівники, середній менеджмент і фахівці, робочі спеціальності);
- загальна кількість годин навчання працівників;
- середня кількість годин навчання на одного працівника за категоріями;
- загальна чисельність студентів, які пройшли практику на підприємстві;
- фінансування заходів з охорони праці;
- обсяги та динаміка інвестицій в охорону праці;
- витрати на забезпечення працівників індивідуальними засобами захисту на підприємстві;
- кількість нещасних випадків і травмованих працівників на підприємстві (коефіцієнт частоти травматизму, коефіцієнт тяжкості травматизму);
- чисельність потерпілих від нещасних випадків за видами подій;
- кількість травмованих працівників унаслідок нещасних випадків за причинами їх настання [22].

Однак нефінансова звітність підприємств України може бути більш комплексною й інформативною завдяки розкриттю високоякісної, відповідної, корисної, послідовної та порівнянної нефінансової соціальної інформації (табл. 3).

Також оцінювати людський капітал можна шляхом опитування працівників щодо задоволення умовами та рівнем оплати роботи, розуміння ними загальноорганізаційної культури на підприємстві, визначення промоутерів і недоброзичливців серед персоналу. А в період пандемії й після її завершення, крім індикаторів, наведених у табл. 3, компанії можуть встановлювати:

- коефіцієнт добровільного припинення трудових відносин як співвідношення кількості працівників, звільнених за власним бажанням, та загальної чисельності звільнених за певний період часу;

Допоміжні індикатори нефінансової звітності підприємств про розвиток людського капіталу

Індикатор	Обґрунтування/розрахунок
Частка витрат на персонал у загальних витратах підприємства (<i>Percentage of Cost of Workforce</i>)	Вартість робочої сили порівняно з усіма витратами підприємства може бути виміряна шляхом ділення сукупних витрат на персонал на загальні витрати підприємства протягом певного періоду
Коефіцієнт конкурентоспроможності зарплати (<i>Salary Competitiveness Ratio</i>)	Застосовується для оцінки конкурентоспроможності оплати праці на підприємстві; є співвідношенням середніх зарплат на підприємстві та в конкурентів або по галузі
Витрати на охорону здоров'я на одного штатного працівника (<i>Healthcare Expense per Current Employee</i>)	Визначається шляхом ділення загального обсягу витрат підприємства на охорону здоров'я на загальну облікову чисельність штатних працівників
Показник продуктивності праці працівників (<i>Employee Productivity Rate</i>)	Індикатор ефективності робочої сили; розраховується як співвідношення доходів підприємства та загальної облікової чисельності штатних працівників
Рентабельність інвестицій у людський капітал (<i>Return on Investment</i>)	Показник економічної ефективності інвестицій підприємства в розвиток людського капіталу; визначається як співвідношення прибутку підприємства й витрат на персонал
Відсоток використаних днів відпусток (<i>Percent of Vacation Days Used</i>)	Показує баланс між робочим і неробочим періодами; визначається шляхом спостереження за кількістю використаних днів відпусток порівняно з невикористаними
Середня тривалість перебування на посаді (<i>Average Tenure</i>)	Відображає, як довго особа працює на підприємстві, допомагає визначити задоволеність працівників та зусилля менеджерів зі "збереження талантів"
Індикатор виходу на пенсію (<i>Retirement Rate</i>)	Розраховується як відсоток працівників, котрі вийшли на пенсію впродовж звітного періоду, від загальної облікової кількості штатних працівників та застосовується при складанні стратегічних планів
Середній вік виходу на пенсію (<i>Average Age of Retirement</i>)	Обчислюється як співвідношення підсумованого віку всіх пенсіонерів і чисельності останніх; використовується при прогнозуванні виходу на пенсію та плануванні заміщення робочої сили
Середній час на заміщення вакансії (<i>Average Time to Fill a Job Vacancy</i>)	Характеризує ефективність набору персоналу з точки зору ресурсів часу
Витрати, пов'язані з наймом працівників (<i>Cost per Hire</i>)	Маються на увазі середні витрати на навчання (якщо такі мали місце), а також на маркетинг у процесі найму
Ефективність навчання (<i>Effectiveness of Training</i>)	Використовується для оцінювання вигід, отриманих у результаті навчання

Індикатор	Обґрунтування/розрахунок
Витрати на навчання одного працівника (<i>Training Cost per Employee</i>)	Вказує на загальну суму витрат на навчання одного працівника протягом звітного періоду
Знання, здобуті завдяки навчанню (<i>Knowledge Achieved with Training</i>)	Передбачає перевірку наявності й достатності знань, набутих у результаті навчання; варто проводити до початку та після навчання
Рейтинг штатних працівників (<i>Rate of Internal Job Hires</i>)	Показує ефективність розвитку талантів на підприємстві завдяки постійному моніторингу персоналу
Заміщення вакантних посад кандидатами ззовні (<i>Internal Promotions vs External Hires</i>)	Визначається як співвідношення кількості працівників, найнятих ззовні, до їх загальної чисельності
Рівень внутрішнього просування (<i>Internal Promotion Rate</i>)	Обчислюється як співвідношення кількості працівників, котрих підвищують, до їх загальної чисельності
Індикатор залучення працівників до бізнес-процесів (<i>Suggestions per Employee</i>)	Оцінює залучення співробітників до вдосконалення бізнес-процесів і відображає відкритість компанії для внеску співробітників
Індикатор ефективності робочої сили (<i>Percentage of Workforce below Performance Standards</i>)	Показує відсоток низькопродуктивних працівників на підприємстві

Складено авторами.

- коефіцієнт вимушеного припинення трудових відносин, тобто за ініціативою роботодавця;
- ступінь задоволення перевагами й умовами праці;
- індикатор прогулів із поважних причин, тобто обсяг праці, втраченої через хворобу та непередбачувані відпустки; розраховується як співвідношення загальної кількості втрачених робочих днів через відсутність працівника до загальної чисельності робочих днів у звітному періоді.

У цілому всі індикатори дають можливість підприємствам, по-перше, звітувати про соціальний розвиток і розбудову людського капіталу з точки зору як дотримання прав людини, так і підготовки робочої сили; по-друге, оцінювати не лише витрати підприємства на персонал, а й внесок людських ресурсів у досягнення оперативних, тактичних та стратегічних цілей.

На підставі викладеного можна зробити такі висновки.

Людський капітал складається з накопичених упродовж життя знань, навичок і здоров'я та, з одного боку, робить його носіїв продуктивними членами суспільства, з другого – вже десятки років є стратегічним ресурсом і основним фактором зростання в країнах із високим рівнем доходу. На відміну від фізичного чи фінансового капіталів, він “прив’язаний” до людини й має цінність, поки вона залишається здоровою.

Поширення COVID-19 відчутно позначилося й на сформованих активах людського капіталу, й на можливостях його розвитку в майбутньому. З метою мінімізації впливу пандемії та подолання негативних наслідків після її завершення варто діяти за декількома напрямками: адаптувати політику в галузях освіти й охорони здоров'я до нових економічних умов для поліпшення інвестицій у такий капітал і запобігання його знецінення; сприяти фінансуванню освіти впродовж життя та медичного забезпечення працівників на мікроекономічному рівні; зобов'язати підприємства звітувати про свій внесок у розвиток людського капіталу; оновити перелік індикаторів соціального розвитку й фінансування вказаного капіталу за рахунок допоміжних індикаторів нефінансової звітності, котрі можуть бути використані для оцінювання як витрат на персонал, так і внеску людських ресурсів у досягнення оперативних, тактичних та стратегічних цілей.

Основними допоміжними індикаторами є: індекс орієнтованості на людський капітал; середні витрати на одного зайнятого працівника з розподілом на великі, середні, малі та мікропідприємства; частка витрат на персонал у загальних витратах підприємства; коефіцієнт конкурентоспроможності зарплати; витрати на навчання одного працівника; витрати на охорону здоров'я одного штатного працівника; рентабельність інвестицій у людський капітал; ефективність навчання; знання, здобуті завдяки навчанню; індикатор залучення працівників до бізнес-процесів; індикатор ефективності робочої сили тощо.

Список використаних джерел

1. Serajuddin U., Hamadeh N. New World Bank country classifications by income level: 2020-2021. *World Bank Blogs*. 2020. July 1. URL: <https://blogs.worldbank.org/opendata/new-world-bank-country-classifications-income-level-2020-2021>.
2. The Human Capital Index 2020 Update: Human Capital in the Time of COVID-19 / World Bank Group. 2020. URL: <https://doi.org/10.1596/34432>.
3. "COVID-19 and Human Capital" Europe and Central Asia Economic Update (Fall) / World Bank. 2020. URL: <https://doi.org/10.1596/978-1-4648-1643-7>.
4. Garton E. The Case for Investing More in People. 2017. September 4. URL: <https://hbr.org/2017/09/the-case-for-investing-more-in-people>.
5. COVID-19 / ISAR. 2020. URL: <https://isar.unctad.org/blog/2020/04/02/covid-19/>.
6. Igoe M. World Bank warns of COVID-19 toll on human capital. *Devex*. 2020. September 16. URL: <https://www.devex.com/news/world-bank-warns-of-covid-19-toll-on-human-capital-98100>.
7. Khemraj T., Yu Sh. Human capital and the COVID-19 pandemic. *MPRA Paper*. 2020. No. 101262. URL: <https://mpa.ub.uni-muenchen.de/101262/>.
8. Єфименко Т. І., Кучерява М. В., Бондар Т. А. Концептуальні засади удосконалення інституціонального забезпечення консолідованої звітності компаній у контексті наближення національного законодавства до вимог ЄС. *Актуальні проблеми фінансового управління: глобальні тенденції і національна практика* / за ред. Т. І. Єфименко ; ДНУ "Акад. фін. управління". Київ, 2018. С. 381–415.
9. Запровадження нефінансової звітності в контексті імплементації в Україні законодавства ЄС / Т. І. Єфименко, Л. Г. Ловінська, Я. В. Олійник та ін. ; ДНУ "Акад. фін. управління". Київ, 2017. 293 с. URL: https://afu.kiev.ua/getfile.php?page_id=462&num=1.

10. Ловінська Л. Г., Бондар Т. А. Нефінансова звітність як основа інформаційного забезпечення моніторингу досягнення Цілей сталого розвитку. *Фінанси України*. 2019. № 11. С. 20–30. URL: <https://doi.org/10.33763/finukr2019.11.020>.
11. Крутова А. С., Нестеренко О. О. Інституціональна модель інформаційного забезпечення оцінки внеску корпоративного сектору в досягнення Цілей сталого розвитку. *Фінанси України*. 2019. № 11. С. 44–57. URL: <https://doi.org/10.33763/finukr2019.11.044>.
12. Олійник Я. В., Кучерява М. В. Удосконалення нормативно-правового забезпечення нефінансової звітності в Україні як результат співпраці з міжнародними інституціями. *Фінанси України*. 2019. № 11. С. 31–43. URL: <https://doi.org/10.33763/finukr2019.11.031>.
13. Олієвська М. Г. Людський капітал у контексті досягнення Цілей сталого розвитку. *Фінанси України*. 2019. № 12. С. 32–43. URL: <https://doi.org/10.33763/finukr2019.12.032>.
14. Walsh A., Resch R. 6 ways the COVID-19 pandemic could change our approach to human capital. *World Economic Forum*. 2020. August 6. URL: <https://www.weforum.org/agenda/2020/08/6-ways-covid-19-will-advance-human-capital-strategies-and-governance/>.
15. SDG Indicators: Metadata repository / United Nations Department of Economic and Social Affairs. URL: <https://unstats.un.org/sdgs/metadata/>.
16. Guidance on Core indicators for entity reporting on the contribution towards the attainment of the Sustainable Development Goals / UNCTAD ISAR. 2019. URL: https://unctad.org/en/PublicationsLibrary/diae2019d1_en.pdf.
17. Social Responsibility : ISO 26000 / International Organization for Standardization. 2010. URL: <https://www.iso.org/iso-26000-social-responsibility.html>.
18. Саприкіна М. Навіщо бізнесу звіти зі сталого розвитку. *Економічна правда*. 2019. 31 жовт. URL: <https://www.epravda.com.ua/columns/2019/10/31/653160/>.
19. Directive 2014/95/EU of the European Parliament and of the Council of 22 October 2014 amending Directive 2013/34/EU as regards disclosure of non-financial and diversity information by certain large undertakings and groups. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32014L0095>.
20. Guidelines on Non-Financial Reporting (Methodology for Reporting Non-Financial Information) / European Commission. 2017. URL: https://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/guidelines_on_non-financial_reporting.pdf.
21. CSR Ukraine. URL: <https://csr-ukraine.org/>.
22. Річний звіт 2019 / Група Нафтогаз. 2020. URL: https://www.naftogaz.com/files/Zvity/Naftogaz_2019-UA.pdf.

References

1. Serajuddin, U., & Hamadeh, N. (2020, July 1). New World Bank country classifications by income level: 2020-2021. *World Bank Blogs*. Retrieved from <https://blogs.worldbank.org/opendata/new-world-bank-country-classifications-income-level-2020-2021>.
2. World Bank Group. (2020). *The Human Capital Index 2020 Update: Human Capital in the Time of COVID-19*. DOI: 10.1596/34432.
3. World Bank. (2020). *“COVID-19 and Human Capital” Europe and Central Asia Economic Update (Fall)*. DOI: 10.1596/978-1-4648-1643-7.
4. Garton, E. (2017, September 4). *The Case for Investing More in People*. Retrieved from <https://hbr.org/2017/09/the-case-for-investing-more-in-people>.
5. ISAR. (2020). *COVID-19*. Retrieved from <https://isar.unctad.org/blog/2020/04/02/covid-19/>.

6. Igoe, M. (2020, September 16). World Bank warns of COVID-19 toll on human capital. *Devex*. Retrieved from <https://www.devex.com/news/world-bank-warns-of-covid-19-toll-on-human-capital-98100>.
7. Khemraj, T., & Yu, Sh. (2020). Human capital and the COVID-19 pandemic. *MPRA Paper*, 101262. Retrieved from <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/101262/>.
8. Iefymenko, T. I., Kucheryava, M. V., & Bondar, T. A. (2020). Conceptual bases of improvement of institutional maintenance of the consolidated reporting of the companies in the context of approximation of the national legislation to EU requirements. *Iefymenko, T. I. (Ed.). Current issues of financial management: global trends and national practice*, 381–415. Kyiv: SESE “The Academy of Financial Management” [in Ukrainian].
9. Iefymenko, T. I., Lovinska, L. H., Oliynyk, Ya. V., Bondar, T. A., & Kucheryava, M. V. (2017). *Introduction of non-financial reporting in the context of implementation of EU legislation in Ukraine*. Kyiv: SESE “The Academy of Financial Management”. URL: https://afu.kiev.ua/getfile.php?page_id=462&num=1 [in Ukrainian].
10. Lovinska, L., & Bondar, T. (2019). Non-financial reporting as the database for monitoring the Sustainable Development Goals attainment. *Finance of Ukraine*, 20–30. DOI: 10.33763/finukr2019.11.020 [in Ukrainian].
11. Krutova, A., & Nesterenko, O. (2019). Institutional model of information provision of measuring the private sector contribution to the attainment of the Sustainable Development Goals. *Finance of Ukraine*, 11, 44–57. DOI: 10.33763/finukr2019.11.044 [in Ukrainian].
12. Oliynyk, Ya., & Kucheriava, M. (2019). Improvement of legislation for non-financial reporting in Ukraine as the result of cooperation with international institutions. *Finance of Ukraine*, 11, 31–43. DOI: 10.33763/finukr2019.11.031 [in Ukrainian].
13. Oliievska, M. (2019). Human capital in the context of achieving the Sustainable Development Goals. *Finance of Ukraine*, 12, 32–43. DOI: 10.33763/finukr2019.12.032 [in Ukrainian].
14. Walsh, A., & Resch, R. (2020, August 6). 6 ways the COVID-19 pandemic could change our approach to human capital. *World Economic Forum*. Retrieved from <https://www.weforum.org/agenda/2020/08/6-ways-covid-19-will-advance-human-capital-strategies-and-governance/>.
15. United Nations Department of Economic and Social Affairs. (n. d.). *SDG Indicators: Metadata repository*. Retrieved from <https://unstats.un.org/sdgs/metadata/>.
16. UNCTAD ISAR. (2019). *Guidance on Core indicators for entity reporting on the contribution towards the attainment of the Sustainable Development Goals*. Retrieved from https://unctad.org/en/PublicationsLibrary/diae2019d1_en.pdf.
17. International Organization for Standardization. (2010). *Social Responsibility* (ISO 26000). Retrieved from <https://www.iso.org/iso-26000-social-responsibility.html>.
18. Saprykina, M. (2019, October 31). Why business reports on sustainable development. *Economic truth*. Retrieved from <https://www.epravda.com.ua/columns/2019/10/31/653160/> [in Ukrainian].
19. European Parliament, & EU Council. (2014, October 22). *Directive 2014/95/EU amending Directive 2013/34/EU as regards disclosure of non-financial and diversity information by certain large undertakings and groups*. Retrieved from <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32014L0095>.
20. European Commission. (2017). *Guidelines on Non-Financial Reporting (Methodology for Reporting Non-Financial Information)*. Retrieved from https://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/guidelines_on_non-financial_reporting.pdf.
21. CSR Ukraine. (n. d.). Retrieved from <https://csr-ukraine.org/>.
22. Naftogaz Group. (2020). *Annual Report 2019*. Retrieved from https://www.naftogaz.com/files/Zvity/Naftogaz_2019_UA.pdf.