

ПРОБЛЕМИ ОЦІНКИ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ ДЛЯ ПОТРЕБ ОБЛІКУ

Багато наукових дискусій ведеться нині навколо визначення справедливої вартості активів підприємства, а також визначення його загальної вартості. Частина науковців звертає увагу на неповну оцінку активів підприємств, котра здійснюється на підставі лише реальної (балансової) вартості майна підприємства. Така оцінка не враховує таку категорію, як “інтелектуальний капітал”, про яку довгий час точаться наукові дискусії. Дослідження вчених спрямовані на дослідження природи інтелектуального капіталу, його структури, визначення чинників забезпечення економічної стійкості підприємств[1]. Інтелектуальний капітал ототожнюють із інтелектуальними здібностями людей, у сукупності зі створеними ними матеріальними й нематеріальними засобами [2], інформацією та знаннями, накопиченим досвідом, структурою, інформаційними мережами та іміджем підприємства, інтелектуальною власністю, його природних і придбаних інтелектуальних здатностей й навичок, а також накопиченої ним бази знань і корисних відносин з іншими суб'єктами [3]. Основоположник теорії інтелектуального капіталу Т. Стюарт запропонував класифікацію основних складових інтелектуального капіталу, котрі від розділив на складові: людський капітал, організаційний капітал, споживчий (клієнтський) капітал [4].

Для інтегральної вартісної оцінки величини інтелектуального капіталу у світовій практиці застосовується коефіцієнт Тобіна. Відношення ринкової ціни компанії до вартості її реальних активів (будинків, споруджень, устаткування й запасів) позначають коефіцієнтом Тобіна на честь американського економіста, що вперше досліджував дане співвідношення. Ринкова ціна компанії найбільш вірогідно проявляється лише при реальній покупці її іншою компанією. Використання цього показника для потреб бухгалтерського обліку є не дуже практичним, оскільки, в цьому випадку можна оцінити суму інтелектуального капіталу лише після продажу підприємства.

Погоджуючись із думками, що інтелектуальний капітал суттєво впливає на вартість компанії в цілому, на потреби її розвитку, стимулювання росту, управління нею, постає питання його коректної оцінки та відображення у бухгалтерському обліку для потреб поточного (оперативного) управління. Відображення в обліку об'єктів інтелектуального капіталу логічно здійснювати в складі необоротних активів, оскільки їхнє створення та використання потребує періоду довшого за рік, а джерелами їх утворення показувати інтелектуальний капітал. Проте, важливим питанням є ідентифікація об'єктів інтелектуального капіталу та відповідність їх критеріям активу: мати грошову оцінку та здатність, як очікується, приносити в майбутньому економічні вигоди. Спираючись на класифікацію інтелектуального Т. Стюатра, розвинену Понедільчук Т.В. [5], що деталізувала об'єкти інтелектуального капіталу, можемо зазначити, що часто підприємства недооцінюють роль об'єктів інтелектуального капіталу, не намагаються їх ідентифікувати, і відповідно – капіталізувати, визначити вартість та закріпити за собою права на такі об'єкти.

Кожне підприємство прагне створити колектив працівників, котрий буде відповідати вимогам і задачам підприємства, і, котрий уособлюватиме в собі сукупність знань, навичок, творчих здібностей працівників. Проблеми ідентифікації та грошової оцінки людського капіталу є найбільш складними, оскільки носієм такого капіталу є окремий індивідуум, котрий нині є працівником одного підприємства, а завтра може працювати та створювати новий продукт на іншому підприємстві, використовуючи набуті знання та навички. Одним із інструментів, котрий дасть змогу сформулювати та, власне, ідентифікувати людський капітал підприємства може стати система контрактів із такими працівниками. Контракт має передбачати умови оплати праці працівника, термін дії контракту (за якими працівник має відпрацювати певну кількість часу), а також вартість такого контракту. У випадку, коли працівник хоче розірвати контракт чи змінити роботодавця, він

або майбутній роботодавець мають викупити такий контракт у підприємства. Такий підхід дозволить мотивувати працівників, захистить підприємство від зазіхань на нього інших роботодавців, а сам укладений контракт можна вважати документом, що ідентифікує об'єкт людського капіталу та буде підставою для відображення його у бухгалтерському обліку. Вартість контрактів таких працівників залежатиме від попиту на таких фахівців на ринку та може бути еквівалентною розміру заробітної плати працівника за такий період, або й вищою.

Організаційний (структурний) капітал виникає у підприємства внаслідок створення ним нематеріальних активів. Часто деякі нематеріальні активи (програмне забезпечення, ноу-хау, організаційна структура, організаційні механізми, які забезпечують продуктивність працюючих та функціонування підприємства), які створені працівниками не реєструються, на них не отримується патент чи ліцензія, і, відповідно, не ідентифікуються, що не дає підстав відобразити їх як бухгалтерські об'єкти та капіталізувати. Вартість таких матеріальних активів формується із витрат на їх створення, та відображається згідно П(С)БО 8.

Споживчий капітал (бренд, репутація, споживчі зв'язки, договори, ринки збуту) має дуже важливе значення для підприємства, проте, дуже важко піддається ідентифікації та грошовій оцінці. Сучасні умови господарювання спонукають підприємства працювати відповідально та знаходити індивідуальний підхід до клієнта. Багато торговельних мереж через системи ідентифікації покупців, наданням їм бонусів, знижок, проведенням різноманітних акцій вивчають попит, смаки та потреби клієнта. Такі бази та системи опрацювання інформації про клієнтів потребують багато часу та ресурсів, і, відповідно, створення таких баз даних, розкрутка бренду теж може бути ідентифіковано як об'єкт інтелектуального капіталу, визнано активом та капіталізовано (на підставі сукупних витрат на його створення). Споживчий капітал дуже тісно пов'язаний із людським та структурним капіталом, та є від них залежний.

Об'єкти інтелектуального капіталу ототожнюються із нематеріальними активами, тому, доцільно вести їх облік на рахунку 12 "Нематеріальні активи" в розрізі існуючих субрахунків за об'єктами інтелектуального капіталу, а для відображення людського капіталу виокремити окремі субрахунок, оскільки, він відрізняється за своєю природою від інших об'єктів.

Отже, інтелектуальний капітал є реальним об'єктом бухгалтерського обліку, котрий може бути створений підприємством, ідентифікований (через створення відповідних первинних реєстраційних документів), оцінений у грошовому виразі. Реєстрація та відображення в обліку об'єктів інтелектуального капіталу дозволить відобразити у фінансовій звітності реальну вартість активів підприємства; здійснювати управління такими активами (наприклад, через їх продаж); зберегти та ефективно використати інтелектуальний капітал у господарській діяльності підприємства.

1. Яремко І. Й. Інтелектуальний капітал як чинник забезпечення економічної стійкості машинобудівного підприємства / І. Й. Яремко, О. В. Глушко // Вісник Національного університету "Львівська політехніка". Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. – 2014. – № 794. – С. 109-114. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VNULPM_2014_794_17. 2. Мельник Л. Г. Экономика информации и информационные системы предприятия : учебн. пособ. / Л. Г. Мельник, С. Н. Ильяшенко, В. А. Касьяненко. — Сумы : ИГД "Университетская книга", 2004. — 400 с. 3. Иноземцев В. Л. За пределами экономического общества. Постиндустриальные теории и постэкономические тенденции в современном мире / В. Л. Иноземцев. — М. : Academia. — Наука, 1988. — 640 с. 4. Стюарт Т.А. Интеллектуальный капитал. Новый источник богатства организаций. М.: Поколение, 2007. – 368 с. 5. Понедільчук Т. В. Інтелектуальний капітал: сутність та методи оцінки / Т.В. Понедільчук // Електронний журнал "Ефективна економіка", № 6, 2014. Режим доступу: <http://www.economy.nauka.com/?op=1&z=3288>.