УДК 657.01

Рожкова М.Г.
доцент кафедры «Бухгалтерский учет, анализ и аудит»
Севастопольский государственный университет
Россия, г. Севастополь
Ходаковский С.В.
магистрант 2 курса,
факультет «Бухгалтерский учет и контроллинг в системе корпоративного управления»
Севастопольский государственный университет
Россия, г. Севастополь

ПРОБЛЕМЫ УЧЕТА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация. *В статье освещены проблемы учета человеческого капитала предприятия. Также автором рассмотрены основные подходы в научной среде к формированию понятия человеческого капитала и их отличия. Кроме того, освещены основные аспекты учета человеческого капитала предприятия.*

Ключевые слова: *экономическая теория, инвестиции, человеческий капитал предприятия, человеческие ресурсы, бухгалтерский учет, бухгалтерский баланс.*

Annotation. *The article solves the problems of accounting for human capital at enterprises. The author also examines the main approaches in the scientific community to the formation of concepts of human capital and its merits. In addition, the main aspects of accounting for human capital are determined.*

Key words: *economic theory, investments, human capital of the enterprise, electrical resource, accounting, balance sheet.*

Недостаточное использование предприятиями всех составляющих нематериальных активов является сдерживающим фактором их экономического роста и конкурентоспособности на рынке.

Сегодня такая форма капитала, как человеческий, является неотъемлемым элементом успеха в работе предприятия, так как современные тенденции развития экономики ставят интеллектуальный труд на первое место, следовательно, человеческий ресурс становится одним из самых востребованных.

Для эффективной работы предприятия необходимым является правильная оценка и учет человеческого капитала.

В научной среде нет единого понимания, что такое человеческий капитал, и как следствие, отсутствует единообразный подход к учету человеческого капитала на предприятии.

Основы теории человеческого капитала были заложены еще в исследованиях классиков политической экономии и сформировались как научное направление в 1960-1970-х годах.

Адам Смит считал, что «увеличение производительности полезного труда зависит прежде всего от повышения ловкости и умения рабочего, а затем от улучшения машин и инструментов, с помощью которых он работал» [1, с. 235].

Джон Стюарт Милль писал: «Самого человека...я не рассматриваю как богатство. Но его приобретенные способности, которые существуют лишь как средство и порождены трудом, с полным основанием, я считаю, попадают в эту категорию… Мастерство, энергия и настойчивость рабочих страны в такой же мере считаются ее богатством, как и их инструменты и машины» [2, с. 139].

Теодор Шульц в своих трудах определил человеческий капитал как вложения в развитие индивида. По его мнению, все человеческие способности являются или врожденными, или приобретенными. Каждый человек рождается с индивидуальным комплексом генов, определяющим его врожденные способности. Приобретенные человеком ценные качества,

которые могут быть усилены соответствующими вложениями, мы называем человеческим капиталом [3, с. 1-17].

Гэри Беккер считал, что человеческий капитал – это имеющийся у каждого запас знаний, навыков, мотиваций. По мнению Беккера, инвестиции в образование граждан, в медицинское обслуживание, в социальные программы, направленные на сохранение, поддержку, пополнение кадров, накопление производственного опыта равнозначны инвестированию в создание или приобретение новой техники или технологий, что в будущем возвращается прибылью [4, с. 187].

Другое определение человеческого капитала сформулировано отечественными экономистами Добрыниным А.И., Дятловым С.А. и Цыреновой Е.Д., которые под человеческим капиталом понимают сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определенный запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые целесообразно используются в той или иной сфере общественного воспроизводства, содействуют росту производительности и эффективности производства и тем самым влияют на рост заработков (доходов) данного человека [5, с. 141].

Главное отличие человеческого капитала от материальных активов состоит в том, что человеческий капитал воплощен в человеке и не может продаваться, передаваться, или оставляться в наследство по завещанию, как деньги и материальные ценности.

Человеческий капитал можно понимать как совокупность всех способностей, знаний и опыта человека, используемых для удовлетворения потребностей человека и общества. Иными словами, это способность к трудовой деятельности, долговременный экономический ресурс, совокупность качеств, определяющих производительность и являющихся источником дохода для индивида, его семьи, общества. Следовательно, человеческий капитал можно относить к объектам актива, в которые вкладываются другие активы (денежные средства) и которые подлежат амортизации.

Человеческий капитал тесно связан с аналитическими вопросами эффективности инвестиций в его воспроизводство. Инвестиции в человеческий капитал должны приводить к росту дохода работника, организации и государства, а также приносить общественную пользу, например, формировать нравственные ценности.

Инвестиции в человеческий капитал являются неотъемлемым фактором повышения конкурентоспособности и роста дохода любого предприятия.

В России идеи теории человеческого капитала в практической деятельности используются при обосновании принципов и задач управления как инструмент повышения конкурентоспособности организаций. На государственном уровне также рассматриваются вопросы трудовых прав граждан, социальных гарантий, безопасности труда, занятости населения [6, с. 14].

Практическое воплощение теории человеческого капитала связано в ожидаемыми положительными результатами от инвестиций в сотрудников. С ростом числа предприятий, применяющих в условиях конкуренции новые технологии и оборудование и постоянно совершенствующих информационное обеспечение, резко возрастает потребность в высококвалифицированных и высокоинтеллектуальных кадрах, для которых требуется перманентное обучение. Особое внимание при этом уделяется компетентности руководителей высшего звена, которые, помимо профессиональных знаний и умений, должны обладать качествами менеджера, психолога, аналитика.

К основным характерным особенностям человеческого капитала как части человеческих ресурсов и как объекта бухгалтерского учета можно отнести следующие:

- зависимость функционирования человеческого капитала от продолжительности жизни его носителя;

- возможность превращения потенциала человеческого капитала в конкретные научно-технические разработки;

- сложность расчета экономической выгоды от вложений в человеческий капитал до момента реального получения дохода.

Многие из этих особенностей являются причиной, по которой человеческий капитал не может быть полноценно отражен в бухгалтерском балансе.

Важнейшими видами вложений в человека обычно считают образование, подготовку на производстве, медицинское обслуживание, различные виды мотивации. Образование и подготовка на производстве повышают уровень знаний человека, т.е. увеличивают объем и изменяют качество человеческого капитала. Охрана здоровья, сокращая заболеваемость и смертность, продлевает срок найма работника, а также увеличивает интенсивность его использования. Мотивация способствует повышению эффективности деятельности человека.

Человеческий капитал находит очень ограниченное отражение в системе финансовой отчетности: в пассиве бухгалтерского баланса отражается задолженность перед персоналом по оплате труда в составе кредиторской задолженности, а в отчете о финансовых результатах затраты на оплату труда в составе себестоимости продукции (услуг).

Как один из видов капитала, человеческий капитал является ресурсом предприятия, который потенциально может прямо или косвенно генерировать выручку, следовательно человеческий капитал необходимо рассматривать как стоимость актива предприятия.

С другой точки зрения, человеческий капитал как совокупность активов предприятия в денежном эквиваленте выразить невозможно, ведь нельзя оценить стоимость человека. Следует вывод, что в бухгалтерском балансе в денежном эквиваленте человеческий капитал учету не подлежит, а возможно только реальное отражение расходов на человеческий капитал.

В узком смысле, человеческий капитал предприятия определяется стоимостью труда всех категорий трудящихся на предприятии за определённый период календарного времени.

Он выражается суммой затрат на оплату труда и материальное поощрение персонала, а также разновременных инвестиций работодателя на поддержание и повышение результативности и экономической эффективности производственно-трудовой деятельности всех работников предприятия.

Для воспроизводства человеческого капитала необходимы значительные затраты и различные виды ресурсов как со стороны предприятия, так и со стороны общества (государственных учреждений, частных фирм, семьи и т. д.). Подчеркивая схожесть таких затрат с вложениями других видов капитала, к ним относятся инвестиции в человеческий капитал. Источниками таких инвестиций являются затраты работодателей, бюджетные расходы государства, индивидуальные расходы граждан.

Основные инвестиции работодателя обычно направляются на:

- обучение, образование и повышение квалификации, профессионализма и креативности работников;
- переподготовку отдельных сотрудников;
- профилактику и восстановление здоровья трудящихся;
- охрану труда и технику безопасности на производстве;
- поддержание санитарных и экологических стандартов на рабочих местах;
- медицинское и другие виды страхования кадров.

Соответствующих затрат требуют корпоративные встречи, занятия сотрудников физкультурой и спортом, художественной самодеятельностью, организация отдыха работников по интересам и состоянию здоровья каждого.

Особого материального поощрения требует рационализаторская и изобретательская работа, а также результативность научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ отдельных сотрудников предприятия. Следует также учитывать расходы на нормирование труда и продуктивности производства продукции, услуг и работ предприятия, а также финансирование работ по инвентаризации, аттестации, рационализации и планированию рабочих мест, по обеспечению выполнения установленных для предприятий

требований и норм научной организации труда. Эти затраты также должны рассматриваться как вклад в человеческий капитал.

Определенные расходы работодатели могут нести на моральное стимулирование работников своих предприятий. Моральные стимулы, так же как и материальное поощрение трудящихся, имеют целью повышение результативности и эффективности их работы, качества и конкурентоспособности выпускаемой продукции при снижении её себестоимости и стоимости в тех случаях, когда это возможно.

Основные формы морального стимулирования членов трудовых коллективов предприятий: представление отличившихся работников к корпоративным, отраслевым и государственным наградам и Почетным званиям, награждение Почетными Грамотами предприятий, Министерств и ведомств, присвоение званий лучшего по профессии, ударника труда, победителя объявляемых конкурсов и соревнований, ветерана труда на предприятии, вручение соответствующих дипломов, аттестатов и удостоверений, выдвижение на Доску Почета предприятия и района, на территории которого оно расположено и т.д.

Следует учитывать показатели отдачи и рентабельности человеческого капитала предприятий, а также уровень использования их социального потенциала, исчисляемого по соответствующим стоимостям привлекаемого труда. Мониторинг и контроль этих показателей позволяет руководству предприятий принимать обоснованные, высокоэффективные управленческие решения.

Использованные источники

1. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. М.: Соцэкгиз, 1956. - 864 с.

2. Милль Дж. С. Основы политической экономии: Т. 1 – М.: Прогресс, 1980. - 498 с.

3. Шульц, Т. В. Инвестиции в человеческий капитал: роль образования и научных исследований / Т. В. Шульц. – Нью Йорк: Свободная пресса, 1971. – 321 с.

4. Беккер Г. Современная социологическая теория в ее преемственности и изменении. М.: Иностранная литература, 1961. – 895 с.

5. Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. / СПб. – Наука. – 1999. – 309 с.

6. Управление человеческим капиталом организации: курс лекций / Е.Р. Синянская. – Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2014. – 64 с.