

мышленной собственности и авторских прав – требование не менее 5 и 2-х лет. Если учетные правила разрешают пересматривать срок полезного использования и метод амортизации, то налоговое законодательство регулирует эти вопросы только в части основных средств.

Таким образом, несогласованность между П(С)БУ и многими нормативно-правовыми актами в конечном счете влияет на применение МСФО в Украине и требует устранения.

ЛИТЕРАТУРА

1. Верига, А. Проблемные аспекты трансформации финансовой отчетности предприятий Украины в соответствии с принципами МСФО / А. Верига, А. Савро // Бухгалтерский учет и аудит. – 2010. – № 9. – С. 19 – 25.
2. Цивільний кодекс України. – Харьков: ТОВ «Одіссей», 2006. – С. 146 – 173.
3. Национальные стандарты бухгалтерского учета. Часть 1 // Все о бухгалтерском учете. – 2011. – № 10. – С. 44 – 48.
4. Постанова Кабінету Міністрів України від 03.10.2007 № 1185 «Про затвердження Національного стандарту № 4 «Оцінка майнових прав інтелектуальної власності».
5. Наказ Міністерства культури і туризму України від 02.04.2008 № 353/0/16-08 «Методичні рекомендації з обліку нематеріальних активів кінотовиробництва».
6. Наказ Міністерства фінансів України від 22.11.2004 № 732 «Про затвердження типових форм первинного обліку об'єктів інтелектуальної власності у складі нематеріальних активів».
7. Налоговый кодекс Украины // Все о бухгалтерском учете. – 2011. – № 1 – 3. – 354 с.
8. Наказ Фонда державного майна України від 25.06.2008 № 740 «Методика оцінки майнових прав інтелектуальної власності».

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УЧЕТА ЗАТРАТ ПО ФОРМИРОВАНИЮ И РАЗВИТИЮ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В РАМКАХ КОНЦЕПЦИИ УПРАВЛЕНИЯ СТОИМОСТЬЮ ОРГАНИЗАЦИИ

В.В. Богатырева, канд. экон. наук, доцент

УО «Полоцкий государственный университет», г. Полоцк, Республика Беларусь

В условиях формирования инновационной экономики во главу угла ставится задача получения больших экономических выгод за счет внедрения в практическую деятельность субъекта экономики новшеств. Причем новшества необходимо понимать не только как разработанные новые технологии производства, новые виды услуг, но и новаторские идеи, обеспечивающие новые принципы «использования» имеющихся ресурсов.

Излагаемый материал базируется на ранее опубликованных автором работах.

Ресурсы – запасы, доходы, денежные и другие средства, ценности, богатства и их источники. Выделяют следующие виды ресурсов: материальные, трудовые, финансовые, природные [1].

Очевиден тот факт, что материальные, трудовые и природные ресурсы используются человеком в производственных, физиологических и бытовых целях, т.е. во многом определяющими результат деятельности субъекта экономики выступают трудовые ресурсы. Трудовые ресурсы, представляющие собой экономически активное, трудоспособное население, часть населения, обладающая физическими и духовными способностями для участия в трудовой деятельности [2], являются источником человеческого ресурса, участвующего в финансово-хозяйственной деятельности конкретного субъекта экономики.

Современный экономический словарь определяет «ресурсы организации» как основные ресурсы, используемые организацией: люди (человеческие ресурсы), капитал, материалы, технология и информация [2, с. 346]. Ученые-современники, например В.Р. Веснин, рассматривают персонал организации как ее человеческий ресурс. Кроме того, В.Р. Веснин утверждает: «Превращение работников в основной источник благосостояния фирмы изменило их положение. Они стали элементами человеческого капитала – главного ее достояния и условия победы в конкурентной борьбе» [3, с. 5].

Можно выделить три концепции кадровой функции в организациях: использование трудовых ресурсов; управление персоналом; управление человеческими ресурсами. Эти концепции сменяли друг друга, что обусловлено изменениями в экономическом, социальном, техническом развитии общества. Так, этап технократического менеджмента, когда работника рассматривали лишь как средство достижения организационных целей [4], сменил этап управления персоналом. Этот этап предполагал появления трудовой мотивации, создание непрерывного профессионального образования, формирование организационной культуры. Современная концепция управления человеческими ресурсами основана на системах управления по результатам и посредством мотивации, т.е. на создании условий заинтересованности в конечных результатах [5]. Такая концепция предполагает признание человеческих ресурсов решающим фактором эффективности и конкурентоспособности организации.

Таким образом, работник – основной источник доходов организации, а знания, способности, навыки работника – человеческий ресурс организации.

Представляется, что человеческий ресурс, который использует наниматель в целях достижения желаемого результата, может быть задействован не в полном объеме. Причины этому могут быть следующие: нежелание работника использовать весь свой возможный потенциал и (или) неумение нанимателя создать условия, при которых потенциал его работников будет раскрыт в полном объеме. Тогда встает вопрос: «Какая часть человеческого ресурса участвует в приумножении капитала организации (предприятия)?». Ответ очевиден – только та, которая задействована в финансово-хозяйственной деятельности. Рассматривая взаимодействие категорий человеческий ресурс и человеческий капитал (как часть капитала субъекта экономики), получаем следующее: на величину человеческого капитала влияет та часть человеческого ресурса работников, которая задействована нанимателем в целях достижения желаемого результата.

Таким образом, человеческий ресурс – это и есть совокупность задействованных и незадействованных в финансово-хозяйственной деятельности организации знаний, навыков, умений, способностей ее (этой организации) работника.

На наш взгляд человеческие ресурсы – это не только способность к труду в настоящее время, но и способность развивать уже имеющиеся возможности и приумножение опыта, а также желание передать свой опыт. Тогда стоимость человеческого капитала (для целей бухгалтерского учета) – это совокупность стоимости приобретенного человеческого ресурса, прирост стоимости человеческого ресурса в процессе его содержания, развития и сохранения, обуславливающий рост дохода организации-нанимателя как в настоящем, так и в будущем периодах.

Человеческий ресурс – ресурс, неподдающийся измерению в обычном понимании этого слова. В связи с чем для определения его стоимости, а значит стоимости человеческого капитала организации, необходимо использование таких способов, которые могут описать действительность, даже зная, что некоторые составляющие не полностью известны. Так, значения многих факторов, с помощью которых можно оценить капитал работника, являются *нечеткими (размытыми, не полностью известными)* множествами. В связи с этим, как было доказано ранее, представляется возможным использование для оценки человеческого капитала методики теории нечетких множеств. В качестве узловых точек для оценки были выбраны следующие факторы: «образование», «производительность труда», «своевременность выполнения задания», «точность выполнения задания», «творческий подход при выполнении задания», «стаж работы в рассматриваемой отрасли», «повышение уровня профессиональной подготовки», «применение полученных знаний на практике», «желание обучаться», «желание обучать», «стаж работы всего», «возраст», «рекомендации».

Человеческий капитал – это интенсивный производительный фактор экономического развития, формируемый по следующим стадиям: приобретение, содержание, развитие, сохранение. Исходя из стадий формирования человеческого капитала нами была разработана методика оценки, базирующаяся на применении основ теории нечетких множеств. В основу этой методики положены вышеперечисленные факторы, суммирование результатов оценки каждой из которых и будет определять стоимость исследования экономической категории.

Считаем целесообразным учитывать формирование человеческого капитала по каждой стадии. Так, на стадии приобретения работника человеческий капитал будет равен накопленной стоимости человеческого ресурса этого работника. Эта стоимость будет равна стоимости образования индивида (начиная с момента получения общего образования и заканчивая получением диплома о специальном образовании) плюс накопленная стоимость за время трудовой деятельности этого индивида в другой организации (предприятии). Стоимость этого этапа будет определена исходя из расчета факторов «образование», «стаж работы в рассматриваемой отрасли», «стаж работы всего», «возраст», «рекомендации».

На стадии содержания стоимость человеческого капитала будет определена приростом стоимости человеческого ресурса, способствующим росту дохода организации-нанимателя – по оценке факторов: «производительность труда»,

«своевременность выполнения задания», «точность выполнения задания». Необходимо принять во внимание тот факт, что при оценке перечисленных факторов уже накопленная стоимость может как увеличиться, так и уменьшиться. При этом расходы организации по содержанию работника, прежде всего величина его оплаты труда, будут увеличивать стоимость человеческого ресурса, и при включении в расходы организации сформируют своего рода фонд возмещения стоимости потребленного работником финансового ресурса организации.

На стадии развития стоимость человеческого капитала также будет определена приростом стоимости человеческого ресурса, способствующим росту дохода организации-нанимателя, – по оценке факторов: «повышение уровня профессиональной подготовки», «применение полученных знаний на практике», «желание обучаться», «желание обучать», «творческий подход при выполнении задания». А расходы субъектов экономики на оплату всевозможных способов повышения профессиональной подготовки (переподготовки) работника тоже будут увеличивать стоимость человеческого ресурса и при отнесении в расходы увеличат фонд возмещения стоимости потребленного работником финансового ресурса организации. Необходимо отметить, что вложения в работника могут принести дополнительный доход нанимателю, т.е. быть эффективно вложенными, а могут так и остаться всего лишь расходами нанимателя.

Стадия «сохранение» предполагает в высшей степени нестандартный подход нанимателя при оценке возможных перспектив «использования» конкретного работника для достижения поставленных производственных целей. Прирост человеческого капитала на этой стадии возможен для работников, внесших весомый вклад в развитие организации. Очевидно, что стоимость капитала такого работника может быть увеличена в соответствии с расходами по его сохранению.

Отражение в учете таких объектов, как человеческий ресурс и человеческий капитал, позволят формировать объективную стоимость предприятия. Так, концепция управления стоимостью предприятия уже сегодня предполагает определение рыночной стоимости компании с учетом объектов, не отраженных в бухгалтерской отчетности, но имеющих существенное значение. Считаем правомерным человеческий ресурс учитывать по счету 04 «Нематериальные активы», а человеческий капитал по счету 87 «Человеческий капитал».

ЛИТЕРАТУРА

1. Золотогоров, В.Г. Экономика: энцикл. словарь / В.Г. Золотогоров. – 2-е изд., стереотип. – Минск: Книжный дом, 2004. – 720 с.
2. Стародубцева, Е.Б. Современный экономический словарь / Е.Б. Стародубцева, Л.Ш. Лозовский, Б.А. Райзберг. – М.: Инфра-М, 2003. – 480 с.
3. Веснин, В.Р. Управление персоналом. Теория и практика: учебник / В.Р. Веснин. – М.: Проспект, 2009. – 688 с.
4. Управление – это наука и искусство: А. Файоль [и др.]. – М.: Республика, 1992. – 224 с.
5. Коротков, Э.М. Концепции менеджмента / Э.М. Коротков. – М.: ДеКа, 1996. – 160 с.

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ
УЧРЕЖДЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
«ПОЛОЦКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
АССОЦИАЦИЯ СЕРТИФИЦИРОВАННЫХ БУХГАЛТЕРОВ
И АУДИТОРОВ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УЧЕТА, АНАЛИЗА И КОНТРОЛЯ
КАК МЕХАНИЗМОВ ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ
УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ**

**Материалы
международной научно-практической конференции**

(Полоцк, 2 – 3 июня 2011 года)

В двух частях

Часть 1

**Под общей редакцией
д-ра экон. наук, проф. Д.А. Панкова
канд. экон. наук, доц. С.Г. Вегера**

Новополоцк

ПГУ

2011

УДК 657.01.001.895(063)
ББК 65.052.2я431
С56

Редакционная коллегия:

Е.Б. Малей, канд. экон. наук, доцент (*ответственный за выпуск*)
Д.А. Панков, д-р экон. наук, профессор
С.Г. Вегера, канд. экон. наук, доцент
А.Р. Лавриненко, канд. экон. наук, доцент
И.И. Сапего, канд. экон. наук, доцент
Н.А. Ходикова канд. экон. наук, доцент

С56 Совершенствование учета, анализа и контроля как механизмов информационного обеспечения устойчивого развития экономики : материалы междунар. науч.-практ. конф. : в 2-х ч. Ч. 1 / под общ. ред. Д.А. Панкова, С.Г. Вегера. – Новополоцк : ПГУ, 2011. – 240 с.

ISBN 978-985-531-216-2.

В сборнике материалов конференции изложены исторические аспекты развития бухгалтерского учета и их влияние на современные учетные теории, подходы к внедрению принципов междисциплинарного синтеза в научные исследования по учету, анализу и контролю, современные проблемы развития информационно-аналитической базы обеспечения устойчивого развития инновационной экономики.

Предназначены для научных работников, аспирантов, магистрантов и студентов экономических специальностей вузов, руководителей коммерческих организаций и специалистов.

УДК 657.01.001.895(063)
ББК 65.052.2я431

ISBN 978-985-531-216-2 (Ч. 1) © Учреждение образования
ISBN 978-985-531-215-5 «Полоцкий государственный университет», 2011

Научное издание

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УЧЕТА, АНАЛИЗА И КОНТРОЛЯ
КАК МЕХАНИЗМОВ ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ
УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ

Материалы
международной научно-практической конференции
(Полоцк, 2 – 3 июня 2011 года)

В двух частях
Часть 1

Текст печатается в авторской редакции

Компьютерная верстка
и техническое редактирование *Р.Н. Авласенок*

Дизайн обложки *А.Н. Парфеновой*

Подписано в печать 20.05.2011. Формат 60 × 84 1/16. Бумага офсетная.
Ризография. Усл. печ. л. 13,9. Уч.-изд. л. 13,86.
Тираж 70 экз. Заказ 924.

Издатель и полиграфическое исполнение :
учреждение образования «Полоцкий государственный университет».

Лицензия ЛИ № 02330/0548568 от 26.06.2009.

Лицензия ЛП № 02330/0494256 от 27.05.2009.

211440, г. Новополоцк, ул. Блохина, 29.