

$$PP = t - \frac{NPV_t}{NPV_{(t+1)} - NPV_t}; \quad (13)$$

$$PP = 3 - \frac{-7,071}{5,223 - (-7,071)} = 3,575. \quad (14)$$

Построим финансовый профиль проекта (рис. 2):

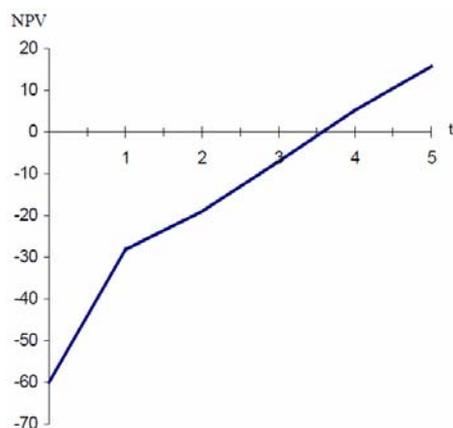


Рис. 2. финансовый профиль проекта

4 этап. Проанализируем риски по концессионному договору.

Из данных этапов со стороны концессионера мы сможем убедиться, что заключение концессионного договора будет перспективным и прибыльным [1, с. 25].

Данное исследование позволит реально оценить доходность проектов, рассчитать чистую прибыль по объекту концессии для каждого года, рассчитать для каждого года индекс рентабельности, внутреннюю норму прибыли (внутреннюю рентабельность), срок окупаемости концессионного договора, а также проанализировать все риски по концессионному договору.

ЛИТЕРАТУРА

1. Яковлева, Н.А. Анализ эффективности инвестиционных проектов (с учетом фактора времени, риска и инфляции) : учеб.-метод. пособ. / Н.А. Яковлева. – Минск : БГУ, 2000. – 63 с.

УДК 657.0/5:37.015.62

БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ ВЛОЖЕНИЙ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ

А.В. ДРОЗДОВСКАЯ

(Представлено: **Н.С. БУХАРОВА**)

Представлена собственная разработанная методика по бухгалтерскому учету вложений в человеческий капитал. Предлагаемая методика позволит оперативно получать информацию о вложениях для целей эффективного управления персоналом организации.

Организации (предприятия) в процессе осуществления хозяйственной деятельности несут определенные затраты, связанные с вложениями в развитие человеческого капитала. Под вложениями в человеческий капитал понимается совокупность вложений в развитие человеческих знаний и навыков, повышение уровня здоровья и мотивации, которые в будущем способны повысить производительность труда данного человека. Исходя из определения, можно выделить следующие составляющие вложений в человеческий капитал:

- повышение уровня знаний и улучшение навыков;
- улучшение здоровья работников;
- повышение уровня мотивации.

На данный момент затраты по предложенным направлениям отражаются на счете 20 «Основное производство» и 25 «Общепроизводственные затраты», если затраты касаются вложений в человеческий капитал производственных рабочих, и на счете 26 «Общехозяйственные затраты», если они касаются управленческого персонала. Кроме того, если мероприятия по улучшению человеческого капитала проводятся на базе собственных учреждений социальной сферы, то затраты отображаются на счете 29 «Обслуживающие производства и хозяйства» [1]. Таким образом, процесс сбора информации по вложениям в человеческий капитал является достаточно трудоемким.

Кроме того, в соответствии с действующими правилами учета затраты по вложениям в человеческий капитал учитываются частично в составе себестоимости продукции, которая была произведена в том периоде, что и совершены затраты. Однако при осуществлении вложений в человеческий капитал их результаты могут быть использованы только по их завершении. В некоторых случаях завершение вложений в человеческий капитал совпадает с окончанием учетного периода. Также стоит учесть, что результат вложений может влиять на хозяйственную деятельность организаций в течение нескольких периодов. Соответственно, отнесение затрат на себестоимость продукции одного периода является экономически неверным.

В связи с вышесказанным предлагается создать специальный счет, на котором будут отражаться все затраты по вложениям в человеческий капитал персонала. На новом счете автором предлагается отражать затраты по вложениям в человеческий капитал, поэтому данный счет следует относить к счетам затрат. В качестве такого счета предлагается открыть счет 27 «Вложения в человеческий капитал».

Создание нового счета потребует внесения изменений в существующие правила ведения бухгалтерского учета и, возможно, усложнит процесс ведения учета, однако счет, на котором будут учитываться затраты по вложениям в человеческий капитал, позволит:

- получать полноценную информацию о вложениях в человеческий капитал, на основании которой в дальнейшем можно оценить эффективность данных вложений и принять управленческие решения;
- получать информацию, полезную для учредителей. Исходя из характера и частоты вложений в человеческий капитал работников, можно сделать предположения о дальнейшем развитии организации (предприятия);
- формировать себестоимость продукции без учета затрат по вложениям в человеческий капитал.

На новом счете автором предлагается отражать затраты по вложению в человеческий капитал, поэтому данный счет следует относить к счетам затрат. В качестве такого счета предлагается открыть счет 27 «Вложения в человеческий капитал».

Счет 27 «Вложения в человеческий капитал» является активным, и по дебету счета отражается накопление затрат на развитие человеческого капитала, а по кредиту – их списание. В конце отчетного периода затраты по выполненным мероприятиям по увеличению человеческого капитала (затрат на проведение данного мероприятия более не предполагается) подлежат списанию, а затраты по текущим мероприятиям (окончательная сумма затрат не определена) составляют конечное сальдо. Схема счета 27 «Вложения в человеческий капитал» представлена в таблице.

Таблица

Схема счета 27 «Вложения в человеческий капитал»

Дебет	Кредит
С-до _{нач} – затраты по текущим на начало отчетного периода мероприятиям	
Оборот дебетовый – сумма затрат по вложениям в человеческий капитал, произведенным в течение отчетного периода	Оборот кредитовый – списание затрат по выполненным мероприятиям
С-до _{кон} – затраты по текущим на конец отчетного периода мероприятиям	

Источник: собственная разработка.

Исходя из направлений вложений в человеческий капитал, к счету 27 можно открыть следующие субсчета:

- 27-1 «Вложения в образование и обучение»;
- 27-2 «Вложения в улучшение здоровья»;
- 27-3 «Вложения в мотивационные мероприятия»;
- 27-4 «Прочие затраты».

Субсчет 27-1 «Вложения в образование и обучение» предназначен для отображения затрат по повышению уровня знаний и улучшению навыков работников. Для получения более детальной информа-

ции и проведения достоверного анализа к субсчету 27-1 «Вложения в образование и обучение» можно открыть следующие аналитические счета, представленные на слайде.

Субсчет 27-2 «Вложения в улучшение здоровья» предназначен для отображения потока затрат, направленных на поддержание и улучшение здоровья работников. Важнейшими составляющими данного процесса являются оказание медицинских услуг и приобщение работников к занятию спортом. Исходя из этого, к субсчету 27-2 можно открыть следующие аналитические счета, представленные на слайде. Стоит отметить, что на предложенном аналитическом субсчете 27-2-3 «Затраты на санаторно-курортное лечение» следует отражать лишь те затраты, которые понесла организация (предприятие).

Субсчет 27-3 «Вложения в мотивационные мероприятия» предназначен для отображения затрат на мероприятия, связанные с повышением мотивации работников, мероприятий по сплочению коллектива, организацией досуга работников. К таким мероприятиям автор относит культурно-массовые мероприятия и туристические поездки, тимбилдинг.

В дебет субсчета 27-4 «Прочие затраты» следует относить затраты, которые не влияют на изменение величины человеческого капитала, однако они возникают в процессе вложений. Примерами таких затрат могут быть командировочные расходы, сохранение среднего заработка работника и др.

Затраты по вложениям в человеческий капитал отражаются по дебету счета 27 «Вложения в человеческий капитал» и кредиту счетов 10 «Материалы», 23 «Вспомогательные производства», 29 «Обслуживающие производства и хозяйства», 76 «Расчеты с прочими дебиторами и кредиторами» и т.д. По окончании проведения вложений затраты по ним списываются с кредита счета 27 в дебет счета 90/10 «Прочие расходы по текущей деятельности». В случае, если по окончании отчетного периода на счете 27 имеются отраженные затраты по незавершенным мероприятиям по вложениям, их необходимо отражать в бухгалтерском балансе в строке 280 «Прочие краткосрочные активы».

Предложенная методика позволит с помощью нового счета 27 «Вложения в человеческий капитал» отслеживать затраты по вложениям в человеческий капитал.

ЛИТЕРАТУРА

1. Об установлении типового плана счетов бухгалтерского учета, утверждении инструкции о порядке применения типового плана счетов бухгалтерского учета и признании утратившими силу некоторых постановлений министерства финансов Республики Беларусь и их отдельных структурных элементов [Электронный ресурс] : постановление М-ва финансов Респ. Беларусь от 29.06.2011 г., № 50 // Министерство финансов Республики Беларусь. – Режим доступа: <http://www.minfin.gov.by/accounting/methodology/f265568f213002a5.html>. – Дата доступа: 01.09.2014.

УДК 330:37.015.62

АНАЛИЗ ВЛОЖЕНИЙ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ

А.В. ДРОЗДОВСКАЯ
(Представлено: Н.С. БУХАРОВА)

Представлена методика анализа вложений в человеческий капитал. В качестве основных направлений анализа предлагается рассмотрение структуры, оценка эффективности и выявление сроков окупаемости вложений в человеческий капитал.

В целях оптимизации хозяйственной деятельности организации вынуждены искать пути снижения себестоимости продукции с целью поддержания своего положения на рынке. Снижение затрат возможно как за счет минимизации прямых расходов, так и за счет оптимизации качественных показателей деятельности организации. Одним из таких способов является повышение эффективности вложений в человеческий капитал, которое, как правило, направлено на рост производительности труда работников.

Вложения в человеческий капитал представляют собой совокупность вложений в развитие человеческих знаний и навыков, повышение уровня здоровья и мотивации, которые в будущем способны повысить производительность труда данного человека. Таким образом, можно выделить три направления данного вида вложений: вложения в образование и обучение, вложения в здоровье работников, вложения, направленные на повышение мотивации.