

## ОСОБЕННОСТИ ОТРАЖЕНИЯ ИНФОРМАЦИИ О ЧЕЛОВЕЧЕСКОМ КАПИТАЛЕ В УЧЕТНОЙ СИСТЕМЕ ПРЕДПРИЯТИЯ

*Рассматриваются проблемы, связанные с формированием информации о человеческом капитале в учетной системе предприятия*

**Введение.** В последнее время в Украине повышенное внимание уделяется проблеме более полного учета активов организаций, которые принимают непосредственное участие в формировании предпринимательского успеха. Со второй половины XX века различные исследователи все большее внимание уделяют такому понятию, как человеческий капитал. Актуальность рассмотрения данной категории объясняется, прежде всего, тем, что становится очевидным первостепенное значение человеческого фактора в успешной работе предприятий различных отраслей народного хозяйства.

**Постановка проблемы в общем виде.** Экономическое развитие предприятия и общества в целом теперь направлена не только на накопление основного капитала предприятия, но и на формирование и развитие человеческого капитала. Это обусловлено тем, что современный рынок характеризуется развитием новых сфер экономики и постоянной модернизацией технологических процессов различных отраслей, что, приводит к тому, что повышаются требования к качеству человеческого капитала, а именно способностям работника, его знаниям и профессиональным навыкам, компетенции и мобильности.

**Анализ последних исследований и публикаций.** В современной литературе чаще всего встречается определение человеческого капитала как имеющийся у человека запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые содействуют росту его производительности труда и влияют на рост доходов (зарботков) [3].

Владимир Краян различает человеческий капитал и структурный капитал компании (информация, трансформированная в знания) [4].

Энни Брукинг рассматривает человеческий капитал как составную часть интеллектуального капитала (нематериальных активов предприятия), рассматривая его как, качества, присущие людям [1]. Он выделяет главное отличие человеческого капитала от основного капитала, интеллектуальной собственности. Это отличие заключается в том, что человеческий капитал, не является собственностью компании, а, следовательно, требует особое к нему отношение.

По мнению Дж. Кендрика, человеческий капитал, это способность человека на протяжении определенного периода создавать определенный продукт и доход, включая нерыночные формы дохода [2].

Таким образом, под человеческим капиталом в экономике понимается имеющийся у человека запас знаний, здоровья, навыков, опыта, которые используются индивидом для получения дохода. То есть, можно сказать, что это не просто совокупность знаний, способностей, которыми обладает человек, а:

1) приобретенный запас знаний, которые целесообразно использовать в той или иной сфере общественной деятельности, что способствует росту производительности труда и производства;

2) использование данного запаса приводит к росту заработков (доходов) данного работника;

3) увеличение доходов способствует заинтересованности работника, что приводит к дальнейшему инвестированию в человеческий капитал.

**Целью написания статьи** является определение роли и места человеческого капитала в учетной системе Украины и предприятия на современном этапе развития общества.

**Нерешенные проблемы, которым посвящена статья.** Усиление функциональной роли человеческого капитала приводит к необходимости определения методологических подходов его оценки. Для выявления особенностей накопления человеческого капитала и определения его значимости в деятельности организации требуется совершенствование методологических подходов учета его основных системообразующих элементов.

**Изложение основного материала.** На современном этапе экономического развития особое внимание необходимо уделять процессу формирования человеческого капитала, который является основой интеллектуального потенциала любого предприятия, поскольку именно сотрудник является основным носителем интеллектуальных ресурсов и принимает участие в формировании каждого компонента капитала предприятия. Структура интеллектуального потенциала предприятия представлена на рис. 1.



*Рис.1. Интеллектуальный потенциал предприятия*

Человеческий капитал является основой интеллектуального потенциала любого предприятия, поскольку именно сотрудник выступает основным носителем интеллектуальных ресурсов и принимает активное участие в формировании каждого компонента капитала предприятия. При этом процесс определения доли человеческого капитала не представляется возможным, поскольку на результаты деятельности человека оказывают воздействие большое количество внутренних и внешних факторов, влияние которых в каждом конкретном случае (конкретное предприятие, сотрудники, проект и др.) может привести к различным последствиям.

При этом компоненты интеллектуального потенциала необходимо рассматривать в их взаимосвязи с учетом других активов предприятия. Это обусловлено тем, что для реализации интеллектуальных способностей сотрудникам необходимо в процессе трудовой деятельности использовать и материальные активы. Исходя из того, что именно человеческий капитал является основой интеллектуальный потенциал, а все остальные компоненты являются производными деятельности человеческого труда, можно определить человеческий капитал как основу интеллектуального потенциала.

Если интеллектуальная составляющая активов предприятия приносит прибыль, то задача руководителя состоит в управлении интеллектуальными активами. Сам по себе человеческий капитал не отражается в составе активов фирмы, так как он фирме не принадлежит. Затраты на обучение персонала и повышение его квалификации по правилам финансового учета следует относить к расходам, а не к инвестициям, хотя с точки зрения управленческого учета их лучше относить именно к инвестициям.

На современном этапе экономического развития Украины, вопросы отражения человеческого капитала в учете законодательно не определены. Согласно П(С)БУ № 8 “Нематериальные активы” в состав нематериальных активов не включаются интеллектуальные и деловые качества персонала организации, их квалификация и способность к труду, поскольку они неотделимы от своих носителей и не могут быть использованы без них [5].

Одним из основных критериев, который должен быть положен в основу оценки и измерения человеческого капитала предприятия, как составной части интеллектуальных активов, является возможность исследования будущего потенциала предприятия. При разработке методики оценки человеческого капитала предприятию следует исходить из будущей прибыли компании, так как именно она представляет интерес для руководителя.

Важно отметить, что компоненты интеллектуального потенциала необходимо рассматривать в их взаимосвязи с другими активами предприятия. Это связано с тем, что для реализации своих способностей сотрудникам необходимо в процессе своей деятельности для получения продукта труда использовать материальные активы. При этом именно сотрудник предприятия, его умения, знания и навыки создают конкурентное преимущество предприятия, и таким образом влияют на стоимость предприятия. Исходя из этого, необходимо разработать методику учета человеческого капитала, позволяющую определить величину человеческого потенциала. Модель учета человеческого капитала представлена на рис. 2.



**Рис.2.** Модель учета человеческого капитала

Предложенная модель учета человеческого капитала позволит определить его величину при определении его себестоимости в границах предприятия для различных потребностей его управления и определения механизма формирования себестоимости.

**Выводы.** Постановка учета человеческого капитала предприятия должна включать ряд нижеследующих этапов:

– разработку и внесение в “Приказ об учетной политике предприятия” положений по ведению учета интеллектуального потенциала предприятия и человеческого капитала как его составляющей;

- разработку рабочего плана счетов и порядок отражения типовых хозяйственных операций;
- разработку документооборота по учету интеллектуального потенциала предприятия и человеческого капитала как его составляющей;
- разработку алгоритма определения стоимости человеческого капитала предприятия;
- разработку форм отчетности по учету человеческого капитала предприятия.

#### **ЛИТЕРАТУРА:**

1. Брукинг Э. Интеллектуальный капитал. (Пер. с англ.; под ред. Л.Н. Ковалик). – СПб: Питер, 2001. – С. 34
2. Васильченко В.С., Гриненко А.М., Гришинова О.А., Керб Л.П. Управління трудовим потенціалом: Навчальний посібник. – К.: КНЄУ, 2005. – 403 с.
3. Добрынина А.И. Экономическая теория. Учебник для вузов. – СПб.: СПбГУЭФ, “Питерком”, 2006. – С. 366
4. Краян В. Знания в контексте стратегии. Информационный менеджмент. // Менеджмент и менеджер. – № 4. – 2004. – С. 13-16
5. Положения (стандарты) бухгалтерского учета Украины // Сборник систематизированного законодательства ООО “Баланс-Клуб” – 2007 – 316 с.