

<https://rep.barsu.by/home>

**Г. Я. ЖИТКЕВИЧ, А. Н. КОРОБ**

---

---

**ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ —  
НОВЫЙ ОБЪЕКТ УЧЕТА**

---

---

**Препринт**

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ  
«БАРАНОВИЧСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Г. Я. ЖИТКЕВИЧ, А. Н. КОРОБ

**ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ —  
НОВЫЙ ОБЪЕКТ УЧЕТА**

Препринт

Библиотека БарГУ



0011 7170

Барановичи  
РиО БарГУ  
2010

УДК 336(04)  
ББК 65.052я73  
Ж74

Рекомендовано к печати методической комиссией  
факультета экономики и права

А в т о р ы:

*Г. Я. Житкевич, А. Н. Короб*

Р е ц е н з е н т ы:

*В. Л. Гурский*, кандидат экономических наук, доцент;  
*А. М. Омельянюк*, кандидат экономических наук, доцент

Житкевич, Г. Я.

**Ж74** Человеческий капитал — новый объект учета [Текст] : препринт /  
Г. Я. Житкевич, А. Н. Короб ; под ред. А. Н. Короба. — Барановичи :  
БарГУ, 2010. — 94, [6] с. — 35 экз. — ISBN 978-985-498-361-5.

В препринте проанализировано содержание человеческого капитала, обоснована необходимость признания его объектом бухгалтерского учета; предложены концепции оценки, учета и анализа человеческого капитала.

Препринт предназначен для преподавателей экономических дисциплин, научных сотрудников, студентов экономических специальностей.

УДК 336(04)  
ББК 65.052я73

© Житкевич Г. Я., Короб А. Н., 2010  
© БарГУ, 2010

ISBN 978-985-498-361-5

Для ряда наиболее развитых стран мира обозначился переход к новому типу общества — постиндустриальному или информационному. Он обусловлен набирающими силу тенденциями повышения роли и значения продуктов интеллектуальной деятельности в развитии цивилизации.

Перспектива развития цивилизованных государств в условиях информационно-индустриального производства обозначилась достаточно четко: в общей стоимости продукции этих стран резко снижается значение сырьевых ресурсов, но резко возрастает роль интеллектуального капитала. Конкурентная способность продукции и услуг обеспечивается в наши дни не столько капиталовложениями в традиционно сырьевые факторы производства, сколько в творческую деятельность, в постоянный приток интеллектуально значимых идей и, в первую очередь, в область высоких технологий. Конечной целью вложений в интеллектуальный капитал должно стать создание инновационных технологий, которые будут неперенным атрибутом современного государства.

Интеллектуальная деятельность охватывает практически все сферы жизни современного общества и вызывает в них глубокие качественные изменения, формируя новую среду обитания и новую инфраструктуру общественного бытия. Возникает информационное общество, характерной чертой которого является интенсивное производство и потребление новых интеллектуальных продуктов. Сегодня именно интеллектуальная сфера становится главным условием существования высокоэффективной и конкурентоспособной рыночной экономики.

В современных условиях возможности государства по удовлетворению растущих потребностей общества во многом определяются уровнем развития его инновационного потенциала. В контексте этих мировых тенденций «одна из главных стратегических задач» для Беларуси, как отметил в своем Послании к парламенту Президент Республики Беларусь А. Г. Лукашенко, — «сделать экономику инновационно активной». В его докладе во втором Всебелорусском народном собрании также отмечается, что именно инновационная деятельность призвана «стать тем локомотивом, который выведет на новые рубежи и экспорт, и жилье, и продовольствие, и индустрию» [5, с. 9].

Необходимость и значимость инновационного развития для Беларуси подчеркивают также государственные деятели и видные ученые страны, например, М. В. Мясникович считает, что у стратегии инновационного пути нет альтернативы и ей должны быть подчинены политика реформ и преобразований, тактика конкретных действий во всех проявлениях жизни общества и государства [33, с. 5]. Приоритеты государственного развития, как отмечает В. И. Недилько и А. Н. Коршунов, должны связываться не с грандиозными дорогостоящими проектами демонстрационного характера, а с долгосрочной кропотливой работой по укреплению национальной инновационной системы, которая была бы в состоянии сформировать жизнеспособную национальную экономику [45, с. 4].

Сегодня именно интеллектуальная сфера становится главным условием существования высокоэффективной и конкурентоспособной рыночной экономики. В этих условиях главным фактором производства становятся знания, умения и навыки человека, т. е. человеческий капитал. Он напрямую влияет на создание интеллектуального продукта и формирует интеллектуальный потенциал наций. Термин «человеческий капитал» впервые появился в работах Т. Шульца, экономиста, интересовавшегося трудным положением слаборазвитых стран. Он заявлял, что улучшение благосостояния бедных людей зависит не от земли, техники или их усилий, а скорее от знаний и назвал этот качественный аспект экономики «человеческим капиталом».

Понятие «интеллектуальный капитал» и связанное с ним понятие «человеческий капитал» неотделимы от инновационной экономики. Это самые существенные компоненты, которые в наибольшей мере идентифицируют инновационное производство. В современном мире они проявляются с такой интенсивностью, которая позволяет говорить о коренном отличии инновационной экономики от индустриальной экономики, основанной на переработке природно-сырьевых ресурсов.

Эффективность развития экономически современных государств в огромной степени зависит от того, сколько средств оно вкладывает в своих людей. Без этого невозможно обеспечить его поступательное развитие. В США, по некоторым оценкам, доля инвестиций в человеческий капитал составляет более 15% ВВП, что превышает «чистые» валовые инвестиции частного капитала в заводы, оборудование и складские помещения [3, с. 6]. При этом затраты на повышение квалификации и переподготовку кадров в развитых странах составляют примерно 60% от затрат на базовое образование.

Современные экономисты к понятию «человеческий капитал» относятся по-разному, но они сходятся во мнении, что человеческий капитал является главной движущей силой общества. При этом государство, а не только сам индивидуум, должно обращать особое внимание на формирование человеческого капитала.

Для правильного и эффективного использования человеческого капитала необходимо разработать методику его учета. Международные стандарты финансовой отчетности, в которых содержится эталонные правила учета, допускают возможность учета человеческого капитала. В Республике Беларусь разработаны национальные стандарты учета, которые регулируют учет имущества и обязательств, однако они не признают человеческий капитал объектом бухгалтерского учета. Актуальность темы исследования заключается в том, что в международной и отечественной учетной практике не разработана методология учета человеческого капитала, поэтому данная проблема требует дальнейшего изучения.

Исследованию проблемы человеческого капитала посвящены труды А. В. Бондаря [7], Д. А. Панкова и С. Б. Репкина [42], В. Б. Гурко [10], В. В. Богатыревой [6], Г. Беккера [3, 4], Т. Шульца [58], В. В. Лабоцкого [23].

Работы А. В. Бондаря посвящены исследованию теории человеческого капитала, анализу эффективности его использования и обоснованию человека главным направлением капиталовложений. Исследования Д. А. Панкова и С. Б. Репкина направлены на изучение экономики спорта и оценку игроков спортивных команд; В. Б. Гурко ведет исследования в области бухгалтерского учета и экономического анализа нематериальных активов; В. В. Богатырева занимается разработкой методики учета человеческого капитала. Труды В. В. Лабоцкого посвящены исследованию экономики знаний и интеллектуального капитала. За работы в области теории человеческого капитала Т. Шульца и Г. Беккер удостоены Нобелевской премии соответственно в 1979 г. и 1992 г.

При написании работы использовались нормативно-правовые документы, периодические издания, научная литература и учебные пособия отечественных и зарубежных авторов, среди которых хотелось бы отметить А. В. Бондаря, В. А. Вишнякова, В. И. Гончарова, В. Б. Гурко, В. Л. Гурского, Г. Беккера, Г. Я. Житкевича, В. А. Калининича, С. Л. Коротаева, В. В. Лабоцкого, А. В. Маркова, П. Г. Никитенко, Г. И. Олехновича, Д. А. Панкова, С. Б. Репкина, Т. Шульца.

# Глава 1

## НЕОБХОДИМОСТЬ ИССЛЕДОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В ЭКОНОМИКЕ ИННОВАЦИОННОГО ТИПА

### 1.1 Сущность и подходы к изучению человеческого капитала

#### 1.1.1 Классическая теория человеческого капитала

Экономисты всех школ, начиная с экономических учений Древней Азии и Древней Греции, стремились выявить причину возникновения добавочного продукта и пояснить, каким образом можно этот добавочный продукт увеличить. В Кодексе законов вавилонского царя Хаммурапи большое внимание уделялось регулированию отношений найма и размеров оплаты за наемный труд, правовой защите личностей производителей. При этом производитель, а в древности им был раб, рассматривался как «говорящее орудие, имеющее низкую производительность труда» [58]. Тем не менее признавалось, что и раба нужно материально поощрять за его труд.

Совокупный запас общества, как писал А. Смит составляет постоянный капитал, а одной из частей этого капитала является полезность талантов, приобретенных жителями страны или членами общества. Для приобретения этих талантов требуются немалые расходы на содержание того, кто старается приобрести их во все время его воспитания, обучения и дальнейшего образования, и все эти расходы составляют постоянный капитал. Если эти дарования составляют часть его личного богатства, то они в тоже время составляют и часть богатства целого общества, к которому он принадлежит.

Пионером исследования человеческого капитала является лауреат Нобелевской премии Т. Шульц. В эпоху научно-технической революции объективно требовался пересмотр роли знаний и образования в создании национального дохода и обеспечении экономического роста. Доказывая, что в экономике США доход от человеческого капитала больше, чем от капитала физического, Т. Шульц призывал развивающиеся страны делать крупные инвестиции в образование, здравоохранение и науку. Развитие этих сфер, по его мнению, важнее для экономического роста, чем строительство новых фабрик и заводов [58].

Оформление теории человеческого капитала приходится на конец 50-х и начало 60-х гг. в США. На правах особого раздела она вошла во

все западные учебники по экономике. У истоков ее стояли известные американские экономисты, представители так называемой «чикагской школы», — лауреаты Нобелевской премии Т. Шульц и Г. Беккер, Б. Вейсброд, Дж. Минцер, Л. Хансен. Позднее большой вклад в ее разработку внесли М. Блауг, С. Боулс, Й. Бен-Порэт, Р. Лэйард, Дж. Псахаропулос, Ф. Уэлч, Б. Чизвик и др.

Классическим сочинением, во многом определившим дальнейшее направление исследований в этой области, считается книга Г. Беккера «Человеческий капитал».

В целом концепция теории человеческого капитала лежит в русле неоклассического направления, но набор аналитических инструментов неоклассической школы используется ею для изучения тех социальных институтов (образования, здравоохранения), которые оставались прежде за пределами экономического анализа.

Центральная методологическая установка чикагской школы человеческого капитала — объяснять экономические процессы на основе принципа максимизирующего поведения индивидуумов — перенесена на самые различные сферы вне рыночной деятельности человека. При этом упор делается на количественном анализе. Концепция чикагской школы предполагает, что вложения средств в образование, здравоохранение, миграцию и другие виды деятельности производятся на рациональной основе — ради получения больших доходов в будущем. Эти затраты, или инвестиции, на производство человеческого капитала являются исключительно важными для семьи и для всего общества.

К ожидаемой отдаче от инвестиций в человеческий капитал относятся более высокий уровень заработков, большее удовлетворение от избранной работы в течение жизни, а также более высокая оценка нерыночных видов деятельности.

В целом неоклассическая теория рынка труда содержит:

- теорию спроса на труд, которая включает в себя теорию предельной производительности и связанный с нею аппарат производственных функций;
- теорию предложения труда, которая, в общем, состоит из моделей выбора между работой и досугом и моделей инвестирования в человеческий капитал [4].

Под человеческим капиталом понимаются знания, навыки и способности человека, которые содействуют росту его производительной силы. «Человеческий капитал, — как определяют его большинство экономистов, — состоит из приобретенных знаний, навыков, мотиваций и энергии, которыми наделены человеческие существа и которые могут использоваться в течение определенного периода времени в целях производства товаров и услуг» [4].

Производительные качества и характеристики работника были признаны особой формой капитала на том основании, что их развитие требует значительных затрат времени и материальных ресурсов и что они, подобно физическому капиталу, обеспечивают своему владельцу более высокий доход: «В последние десятилетия идея, что капитал состоит из одних физических активов, была подорвана. На ее месте постепенно утвердился более всеобъемлющий взгляд, согласно которому капиталом является любой актив — физический или человеческий, обладающий способностью генерировать поток будущих доходов» [4].

Рентабельность человеческого капитала исчисляется путем отнесения доходов от него к его стоимости. Показатель этот получил название «норма отдачи». Норма отдачи, по мнению экономистов-неоклассиков, выполняет те же функции, которые применительно к физическому капиталу выполняет норма прибыли, а именно — измеряет степень эффективности человеческих инвестиций и реализует их распределение.

Важнейшими формами вложений в человека западные экономисты считают образование, подготовку на производстве, медицинское обслуживание, миграцию, поиск информации о ценах и доходах, рождение детей и уход за ними. Образование и подготовка на производстве повышают уровень знаний человека, увеличивают объем человеческого капитала. Охрана здоровья, сокращая заболеваемость и смертность, продлевает срок службы человека, а также увеличивает интенсивность его использования. Миграция и поиск информации способствуют перемещению рабочей силы в районы и отрасли, где труд лучше оплачивается.

Рождение детей и уход за ними представляют собой форму воспроизводства человеческого капитала в следующем поколении. Образование и здравоохранение — факторы долговременного воздействия на человека. Продуктом процесса образования является качественно новая рабочая сила с высоким уровнем квалификации, способная к более сложному труду. Охрана здоровья делает человека способным к более интенсивному и продолжительному труду. В отличие от них миграция и поиск информации выступают как факторы кратковременного действия. Если образование и охрана здоровья связаны с действительным ростом стоимости рабочей силы, то миграция и поиск информации отражают колебания цены рабочей силы вокруг стоимости. Миграция и поиск информации — процессы распределительного порядка, тогда как образование и здравоохранение представляют собой отдельные моменты в производстве рабочей силы.

Как показывают расчеты, в 1969 г. в США средний пожизненный доход мужчин с высшим образованием превосходил пожизненный доход

мужчин со средним образованием примерно на 210 тыс. дол. В том же 1969 г. стоимость четырех лет пребывания в колледже равнялась в среднем 5,2 тыс. дол. Следовательно, разница в пожизненных доходах примерно в 40 раз или почти на 205 тыс. дол. превышала прямые издержки обучения в высшем учебном заведении.

Если же рост образовательной подготовки связан с получением дополнительного заработка, превосходящего стоимость подготовки, то можно охарактеризовать затраты на приобретение образования как возрастающую стоимость.

Западные экономисты признают, что создание человеческого капитала (например, процесс обучения) требует активных трудовых усилий: «Студенты учатся, что представляет собой работу. Студенты не наслаждаются досугом во время учебы, они не заняты целиком потребительской деятельностью» [4].

Человеческий капитал (запас знаний и способностей, накопленных работником) может реализоваться только в труде своего обладателя. Напротив, возрастание стоимости капитала не требует от собственника каких-либо затрат труда с его стороны.

Отличаясь по своему экономическому содержанию, формирование физического капитала и формирование человеческого капитала (рабочей силы) имеют определенное технико-экономическое сходство: требуются затраты средств в ущерб текущему потреблению, от них зависит уровень развития экономики в будущем, оба типа вложений дают длительный по своему характеру производительный эффект.

Известные ученые-экономисты, такие как А. Смит, У. Петти, Э. Денисон, Дж. Р. Маккуллох, Н. Сениор, Генри Д. Маклеод, И. Фишер, рассматривающие человеческий капитал на микро- и макроуровнях, утверждали, что люди должны быть включены в категорию капитала. Они аргументировали свою точку зрения следующими тезисами:

- продукт труда работников увеличивает национальное богатство;
- расходы на человека, которые увеличивают этот продукт, будут увеличивать национальное богатство;
- затраты на воспитание и образование людей являются реальными затратами.

Нобелевский лауреат Шульц предлагал делать упор на качество человека как участника производства. Он разработал оценку стоимости рабочей силы, включающую расходы на образование и стоимость труда, потерянную человеком за время его учебы. Эта стоимость игнорировалась экономистами, а при выдвигании в ее качестве предмета исследования —

была объявлена ими спорной. Однако его концепция постепенно завоевывала признание, когда многим стало ясно, что капиталовложения и человеческий капитал являются решающим фактором. Для него эти вложения имели широкое содержание: к ним он относил вложения в образование в стенах учебных заведений, дома, на работе, а также капиталовложения в сферу здравоохранения, образования и науки.

Согласно классической теории факторов производства возможности экономического роста обеспечивает следующая триада факторов: труд, земля и капитал. Долгое время главная роль в теории и управленческой практике придавалась накоплению капитала (производственным инвестициям) как основного и решающего условия экономического роста, труду отводилась довольно пассивная роль, а фактор «земля и природные ресурсы» рассматривался в качестве ограничителя роста экономики. В дальнейшем поиск источников и факторов экономического роста постепенно привел к переоценке ряда исходных теоретических постулатов.

Многофакторная теория источников экономического роста с широкими подходами к толкованию капитала послужила мощным катализатором для разработки «концепции человеческого капитала», которая исследует взаимосвязь между инвестициями в человека, накоплением человеческого капитала и доходами, получаемыми обществом от произведенных инвестиций. Была доказана и статистически выделена роль совокупности специальных знаний, способностей и навыков человека — особой формы капитала. накопление которого оказывает самостоятельное и все возрастающее воздействие на экономический рост.

### **1.1.2 Современные концепции изучения человеческого капитала**

В наши дни четкого определения человеческого капитала у экономистов нет. В конце 80-х гг. прошлого века Л. Эдвинссоном была разработана структура интеллектуального капитала, составной частью которого стал человеческий капитал. Он рассматривал человеческий капитал как совокупность знаний, практических навыков и творческих способностей служащих компании, культуру труда и специфические подходы к делу [20, с. 21]. Человеческий капитал, по мнению Л. Эдвинссона, включает врожденные способности и талант, а также образование и приобретенную квалификацию. Представляется, что именно эти составляющие позволяют наиболее полно отражать суть человеческого капитала.

Непосредственное отношение к развитию теории человеческого капитала в контексте инновационной экономики имеют работы социологов и экономистов Т. Шульца, Г. Беккера, Д. Белла, Дж. Гэлбрейта, Ф. Фукуямы, Дж. Коулмена, Р. Путнэма, Т. Сакайи.

За работы по теории человеческого капитала американскому ученому Г. Беккеру в 1992 г. была присуждена Нобелевская премия. Основной областью применения данной теории является исследование эффективности инвестиций в разные формы образования.

Современные экономисты понимают под человеческим капиталом имеющийся у человека запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые содействуют росту его производительности труда и влияют на рост доходов (заработной платы) [13]. А. И. Добрынин, С. А. Дятлов, Е. Д. Цыренова определили человеческий капитал как часть совокупного капитала, представляющую собой накопленные затраты на общее образование, специальную подготовку, здравоохранение, перемещение рабочей силы [13].

Виды человеческого капитала экономисты классифицируют по элементам затрат и инвестиций в репродукционный процесс. И. В. Ильинский выделяет следующие виды человеческого капитала: капитал здоровья, капитал образования и капитал культуры, акцентируя внимание на первом из них. Капитал здоровья (естественный — по наследству и приобретенный) является несущей конструкцией и основой для человеческого капитала. Инвестиции в здоровье продлевают трудоспособную жизнь человека, т. е. время функционирования человеческого капитала. В течение жизни человека происходит износ человеческого капитала, а инвестиции в здоровье способны замедлить данный процесс. Вместе с тем не всякие инвестиции в человека могут быть признаны вложениями в человеческий капитал, а лишь те, которые общественно целесообразны и экономически необходимы [18].

Специалисты научных учреждений Министерства здравоохранения предлагают выделять три компонента человеческого капитала: витальный (генный), социальный и духовный. Витальный капитал есть врожденная составляющая, которую каждый человек получает изначально. Социальный капитал приобретается человеком в течение всей его жизни (расходы на образование, здравоохранение, удовлетворение социальных потребностей). Накопление духовного капитала происходит через внутреннюю жизнь человека в процессе его самосовершенствования. Из этих трех компонентов понятие «духовный капитал» является на сегодняшний день наименее разработанным и описывается такими человеческими

характеристиками, как совесть, порядочность, критическое отношение и мышление, здравый смысл, альтруизм, взаимопомощь, способность и желание к восприятию нового, наличие интеллектуальных интересов, запросов и идеалов. Последовательно рассматривая каждую из трех основных составляющих человеческого капитала, отметим, что в процессе жизни человек расходует свой изначальный запас устойчивости — витальный капитал. Та модель, следствия из которой наиболее соответствуют эмпирическим наблюдениям (из области медицины, социологии, психологии), будет наиболее правильной. По мере накопления знаний о человеке его феноменологическая модель совершенствуется.

Витальный капитал — аккумулированная в человеке свободная энергия в ее информационной форме. Она соотносится с работой, произведенной природой по «конструированию» индивида. В экономической трактовке витальный капитал представляет собой изначальную стоимость человека (на момент его рождения). Хотя эта величина не известна в принципе, можно условно придать ей определенное значение, опираясь на систему приоритетов социума. В процессе жизнедеятельности каждый человек совершает некую «полезную» работу. При этом он, образно говоря, «извлекает» свободную энергию из внешних энергопотоков (поступающей в его организм пищи). Данный процесс несамостоятельный: он невозможен без затрат энергии, производства необходимых работ. Энергетическим источником здесь является витальный капитал индивида — аккумулированная в нем свободная энергия. Таким образом, с течением времени витальный капитал человека уменьшается — индивид физиологически стареет, а духовный и социальный капиталы со временем растут. Величина социального компонента определяет качество индивида как работника. Она увеличивается с ростом удельных социальных расходов государства, а величина духовного характеризует его как носителя нравственности. Она зависит от ценностных установок индивида и его работы по их реализации — процесса его самосовершенствования. В свою очередь, индивидуальные ценности людей во многом определяются национальным менталитетом и политикой государства в социальной сфере [18].

Влияние социальной и духовной составляющих человеческого капитала на продолжительность жизни имеет место, если удельная скорость расходования витального капитала не постоянна (как полагалось), а зависит от них. В этом случае между витальным капиталом, с одной стороны, и социальным и духовным, с другой стороны, существует обратная связь [18].

По мнению С. Ю. Роцина и Т. О. Разумовой человеческий капитал — качественная характеристика рабочей силы, способность человека к трудовой

деятельности, его знания [47]. По их мнению, он складывается из природных способностей человека. Авторы считают, что человеческий капитал может быть увеличен в процессе образования, профессиональной подготовки, приобретения опыта работы. Известный ученый-экономист В. М. Галыперин дает другое определение человеческому капиталу: его величина есть приведенная к данному моменту, посредством дисконтирования, сумма всех ожидаемых доходов от труда [9].

По мнению белорусских ученых-экономистов А. В. Бондаря и И. В. Корнеевца, человеческий капитал — воплощенный в человеке запас способностей, знаний, навыков и мотиваций, мера способности человека приносить доход. Навыки, умения, знания человека становятся капиталом на том основании, что обладают свойством накапливаться через процесс инвестирования и обеспечивают владельцу получение более высокого дохода [7, с. 6—7].

Пять существенных особенностей человеческого капитала были определены А. В. Бондарем и И. В. Корнеевцем [7, с. 7]:

- по отношению к физическому капиталу человеческий капитал обладает минимальной степенью ликвидности, поскольку неотделим от его носителя;

- большая длительность инвестиционного периода (12—20 лет);

- человеческий капитал может реализовываться только в труде своего обладателя;

- наниматель, приобретая право на использование услуг человеческого капитала, вступает в контакт со свободной личностью, права которой он обязан соблюдать, что приводит к насыщенности рынка труда институциональными структурами;

- может использоваться для комбинационного соединения факторов производства с целью извлечения предпринимательского дохода.

Республика Беларусь обладает скромными природными ресурсами, которые являются главным фактором, влияющим на благосостояние нации, но в постиндустриальной экономике основным ресурсом является информация.

Белорусские ученые-экономисты сходятся во мнении, что подъем экономики на инновационной основе возможен лишь как результат совокупности системных преобразований, охватывающих все сферы общественной жизни. Модернизацию, обновление экономики нельзя рассматривать только с технико-экономической стороны. По мнению авторов, инновационные процессы в сфере техники, технологии, капиталовложений,

структурных преобразований должны сочетаться с последовательным развитием интеллектуального потенциала нации, а человек и его интеллектуальные возможности должны стать главным направлением капиталовложений.

## 1.2 Анализ существующих концепций оценки человеческого капитала

Человеческий капитал — специфический ресурс, который неразрывно связан с человеком. Ученые-экономисты выделяют человеческий капитал всего общества, конкретного предприятия и отдельного индивида. Они также сходятся во мнении, что капитал может использоваться для создания общественного блага, и он имеет свою стоимость. Человеческий капитал подлежит оценке, но, в то же время, обладает крайне низким уровнем ликвидности, т. е. способности обмениваться на деньги, поэтому все его рыночные оценки являются весьма субъективными и имеют как множество сторонников, так и противников.

Самым простым способом, использующим натуральные (временные) оценки, является измерение человеческого капитала (образования) в человеко-годах обучения. Чем больше человек учился, чем выше у него уровень образования, тем большим объемом человеческого капитала он обладает, но наиболее распространенными методами измерения человеческого капитала являются стоимостные (денежные).

В работах У. Петти были осуществлены лишь первые попытки оценки производительных сил человека. Он применил стоимостные оценки для измерения ценности трудоспособного человека. В своих работах он предложил метод подсчета ценности каждого человека [43]. По его мнению, ценность основной массы людей равна двадцатикратному годовому доходу, который они приносят. Ценность всего населения Англии того времени он оценивал примерно в 520 млн фунтов стерлингов, а стоимость каждого жителя — в среднем 80 фунтов стерлингов. У. Петти взрослого оценивал вдвое дороже, чем ребенка, а моряка втрое дороже, чем крестьянина.

Понятие «издержки воспроизводства рабочей силы» рассматривал Д. Рикардо. По мнению А. Смита, заработная плата изменяется в зависимости от легкости и дешевизны или трудности и дороговизны приобретения данной профессии.

Последняя треть XIX в. ознаменовалась возникновением и развитием нового направления в экономической теории — теории предельной полезности. Отметим, что Л. Туроу, Г. Беккер и другие экономисты при разработке теории человеческого капитала опирались именно на концепцию предельной полезности. В первой половине XX века был опубликован ряд работ, в которых авторы пытались рассчитать стоимость отдельного человека и всего населения страны и на этой основе оценить потери общества от заболеваний и преждевременной смерти.

Для измерения величины человеческого капитала ученые используют самые разные методы. Л. Туроу отмечает: «Человеческий капитал людей представляет собой их способность производить предметы и услуги. Стоимость человеческого капитала является просто ценой производительных способностей, умноженной на количество этих способностей» [13].

Другие считают, что человеческий капитал — это не сами живые люди, а их производительные способности, умения, навыки человека, которые принадлежат ему. По мнению Л. Туроу, человеческий капитал может измеряться косвенным путем, с помощью рыночных стоимостей, за которые его можно арендовать. Самый распространенный метод измерения — принцип капитализации будущих доходов, основанный на положении о так называемом предпочтении благ во времени. Его суть сводится к следующему: люди склонны выше оценивать определенную сумму денег или набор благ в настоящее время, чем такую же сумму или набор благ в будущем.

Дисконтируемая сумма будущих доходов составляет величину капитала. Через коэффициент дисконта будущий доход приводится к настоящей, т. е. сегодняшней оценке:

$$D = \frac{1}{(1+i)^t},$$

где  $D$  — коэффициент дисконта;

$i$  — текущая процентная ставка;

$t$  — число лет.

В общем виде дисконтирование осуществляется по формуле:

$$D_c = \frac{D^t}{(1+i)^t},$$

где  $D_c$  — сегодняшняя величина дохода;

- $D'$  — будущая величина дохода;  
 $i$  — текущая процентная ставка;  
 $t$  — число лет.

Не менее важным направлением стал поиск принципиально новых измерителей, включающих наряду с натурально-стоимостными также и ценностные показатели. Последние разрабатываются путем применения различных методов объективации субъективных оценок и позволяют установить, какую ценность для людей имеют материальные блага, образование, здоровье, семья, свободное время, достоинство, человеческие отношения, сложившиеся правовые институты, политическая система [13].

Наиболее активно проблемой стоимостной оценки человеческого капитала ученые и практики занимаются с 60 гг. XX в., но до сих пор единственных принципов для расчета комплексного показателя достоверных оценок человеческого капитала не найдено. Это связано с тем, что, во-первых, существуют объективные сложности описания процессов функционирования людей в экономической системе и представления их в рамках концепции такого теоретически сложного понятийного аппарата, который предлагает концепция человеческого капитала; во-вторых, возникают существенные проблемы мониторинга изменений, происходящих в человеческом капитале, которые вытекают не только из недостатков используемых измерителей, но и из существования информационных ограничений на осуществление учета исследуемых процессов [11, с. 20].

Развитие методологических подходов к стоимостной оценке человеческого капитала систематизировала Т. В. Давидюк в таблице 1.1 [11, с. 21—22].

Т а б л и ц а 1.1 — Систематизация научных взглядов исследователей на методы стоимостной оценки человеческого капитала [11, с. 21—22]

Источник	Метод оценки человеческого капитала
R. H. Hermanson	<p>Ожидаемая заработная плата предложена как способ измерения трудовых ресурсов в денежных единицах. По формуле 1.3 можно оценить ресурсы исходя из модели, состоящей из пяти годовых коэффициентов экономической эффективности:</p> $5 \frac{RF_0}{RE_0} + 4 \frac{RF_1}{RE_1} + 3 \frac{RF_2}{RE_2} + 2 \frac{RF_3}{RE_3} + 1 \frac{RF_4}{RE_4} \quad (1.3)$

Источник	Метод оценки человеческого капитала
	<p>где <math>RF_i</math> — уровень годовой прибыли на собственные активы;  <math>RE_i</math> — уровень годовой прибыли для всех предприятий страны;  <math>i</math> — года от 0 до 4</p>
S. Hekimian, J. G. Jones	<p>Предложили возможную себестоимость как способ измерения трудовых ресурсов в денежных единицах. Внутри предприятия администрация устраивает аукцион, на котором все сотрудники «продаются» начальникам отделов, которые выступают «покупателями». Тот, на кого не было «спроса», получает цену 0, а суммарная стоимостная оценка остальных работников составляет стоимость трудовых ресурсов</p>
B. Lev, A. Schwarts	<p>Компенсационная модель предлагает как способ измерения трудовых ресурсов в денежных единицах и предусматривает, что будущая компенсация человека — суррогат его стоимости (формула 1.4):</p> $V_i = \sum_{t=1}^T \frac{J(t)}{(1+r)^{t-r}}, \quad (1.4)$ <p>где <math>V_i</math> — величина человеческих ресурсов;  <math>J(t)</math> — годовой доход человека до момента увольнения;  <math>r</math> — ставка дисконта для конкретного сотрудника;  <math>t</math> — время (срок) увольнения</p>
M. W. E. Glautier, B. Underdown	<p>Предложена историческая цена как способ измерения трудовых ресурсов в денежных единицах. Все фактические расходы на персонал образуют начальную сумму, которая ежегодно уменьшается на амортизацию, вычисленную по средней продолжительности работы индивида на предприятии</p>
E. Flamholtz	<p>Предложена стоимость возмещения для измерения трудовых ресурсов в денежных единицах. Предусматривается, что замена каждого работника приведет к дополнительным расходам, новая стоимость будет выражать в деньгах величину трудовых ресурсов</p>
H. B. Яковс	<p>Приводится методика оценки расходов на воссоздание трудовых ресурсов, которая выражается в среднемесячной или среднегодовой заработной плате вместе с выплатами из общественных фондов потребления</p>
Ю. А. Маленков	<p>Приводятся следующие методы оценки стоимости человеческого капитала:</p> <p>1. Метод расчета прямых расходов на персонал предусматривает расчет общих экономических расходов, понесенных предприятием на персонал (оценка расходов на оплату труда, связанные с этим налоги, охрану и улучшение условий труда, расходы на обучение и повышение квалификации).</p>

Источник	Метод оценки человеческого капитала
	<p>2. Метод конкурентной оценки стоимости человеческого капитала основан на сумме оценки расходов и потенциального убытка, нанесенного предприятию при возможном увольнении работника.</p> <p>3. Метод перспективной стоимости человеческого капитала учитывает, в дополнение к методу конкурентной стоимости, оценку динамики стоимости человеческого капитала в перспективе на 3, 5, 10 и 25 лет. Эта оценка необходима для предприятий, которые занимаются разработкой крупных и долгосрочных проектов</p>
Н. М. Королюк	<p>Стоимость человеческого капитала предлагается определять на:</p> <p>1) макроуровне (рассматриваются социальные трансферты, выдаваемые населению в натуральной и денежной форме, а также льготное налогообложение как целевые расходы государства. К таким расходам принадлежат и расходы домашнего хозяйства на сбережение и возобновление человеческого капитала);</p> <p>2) микроуровне — (состоит из суммы расходов предприятия, понесенных на возобновление человеческого капитала предприятия (повышение квалификации нанятых работников, оплату больничных листов неработоспособности; расходы на охрану труда; добровольное медицинское страхование, оплаченное предприятием; оплату медицинских и других социальных услуг работнику предприятия; благотворительную помощь социальным институтам)</p>
О. Е. Соловьева	<p>Приводятся следующие типы моделей учета человеческих ресурсов:</p> <p>1) расходные модели, которые учитывают первичную стоимость, стоимость приобретения, стоимость замещения или альтернативные расходы и человеческие активы;</p> <p>2) модели ценности человеческих ресурсов, которые объединяют модели немонетарной поведенческой ценности с моделями монетарной стоимости;</p> <p>3) монетарные модели, по которым рассчитывают доходы следующего периода</p>
Г. П. Чуйко	<p>Определяет стоимость человеческого капитала на микроуровне как стоимость расходов фирмы по возобновлению ее человеческого капитала (включает оплату труда; расходы на повышение квалификации работников, медицинское обследование, оплату больничных листов нетрудоспособности; расходы по охране труда; добровольное медицинское страхование, оплаченное фирмой; оплату медицинских и других социальных услуг работнику фирмы; благотворительную помощь социальным институтам)</p>

Из таблицы видно, что методики оценки человеческого капитала предполагают использовать величину заработной платы или расходы на образование. Также отдельные авторы в своих работах обращают внимание на добавленную стоимость, создаваемую человеческим капиталом. В последнем случае оценить человеческий капитал весьма проблематично, так как прибыль приносит вся совокупность факторов производства и однозначно определить ее долю, приходящуюся на человеческий капитал, невозможно.

Среди современных белорусских ученых, которые занимались разработкой методики оценки способностей человека, необходимо отметить С. Б. Репкина и Д. А. Панкова. В своем учебном пособии они предложили два способа оценки игроков спортивных команд: рейтинговый и аналоговый. По мнению авторов, базовым методом оценки текущей стоимости игрока должен являться рейтинговый, который предлагает учет показателей качества игры спортсмена. Аналоговый метод необходимо применять для корректировки текущей рейтинговой стоимости игрока по результатам продажи другого игрока, имеющего схожие профессиональные характеристики и соизмеримую квалификацию [42, с. 190].

Формирование рейтинга игрока команды находится в зависимости от системы факторов. К их числу относятся: амплуа, игровые характеристики (количество сделанных бросков, количество заброшенных мячей), время, проведенное на площадке. Существуют различные подходы к формированию и измерению рейтинга игрока. Он может измеряться в виде среднего балла (балльный метод), исчисляемого в зависимости от игровых характеристик после каждого матча, либо в виде суммы средневзвешенных условных единиц или пунктов, также сформированных по результатам игр (наподобие рейтинга теннисистов), либо в виде ранжирования игроков в разрезе по амплуа (первое, второе или иное место среди игроков определенного амплуа) [42, с. 194—195].

При выборе того или иного метода расчета рейтинга необходимо учитывать специфику соревнований в соответствующих видах спорта. Наиболее универсальным является вариант оценки рейтингов при помощи баллов [42, с. 194—195].

Для формирования рейтинга игрока С. Б. Репкин и Д. А. Панков предлагают рассматривать метод, основанный на расчете условных пунктов качества игры спортсмена. Для этого используются приведенные в таблице 1.2 технические характеристики игрока по результатам проведенного матча. При этом они ранжируются и взвешиваются по степени значимости вклада в игру команды.

Таблица 1.2 — Статистические данные игроков по итогам матча

Игрок	Количество забитых голов, шт. (значимость — 0,6)	Количество бросков в створ ворот, шт. (значимость — 0,3)	Время, проведенное в защите, мин (значимость — 0,1)
Горбов	10	12	20
Никулин	8	16	18
Иванов	6	8	35

Нормируя данные относительно максимального значения по группе оцениваемых игроков и определяя взвешенную сумму, получим интегральные показатели участия каждого игрока в конкретном матче:

Рейтинг Горбова:  $0,6 \cdot 10 / 10 + 0,3 \cdot 12 / 16 + 0,1 \cdot 20 / 35 = 0,882$ ;

Рейтинг Никулина:  $0,6 \cdot 8 / 10 + 0,3 \cdot 16 / 16 + 0,1 \cdot 18 / 35 = 0,831$ ;

Рейтинг Иванова:  $0,6 \cdot 6 / 10 + 0,3 \cdot 8 / 16 + 0,1 \cdot 35 / 35 = 0,61$ .

Преимуществом данного способа является исключение субъективного влияния на оценку качества игры мнения эксперта, тренера либо иных лиц [42, с. 196].

Используя этот метод, можно определять среднюю рейтинговую оценку игрока по результатам не только одного, но и серии матчей, осуществлять ранжирование игроков каждой амплуа, всех команд, участвующих в розыгрыше национального первенства, а также оценивать текущую стоимость игрока, комбинируя рейтинговые и аналоговые оценки [42, с. 196—197].

*Пример.* Стало известно о продаже игрока за 100 000 дол. США в другую команду. Тогда можно рассчитать среднюю стоимость одного условного пункта этого игрока. В примере она составит 1 134 дол. США ( $100\,000 / 0,882 \cdot 100$ ). С помощью этого показателя можно ориентировочно определить стоимость всех игроков, участвующих в национальном чемпионате по амплуа полусредний. В примере с Никулиным его текущая стоимость составит 94 235 дол. США ( $1\,134 \cdot 83,1$ ). Рассчитанная на основе использования комбинации рейтингового и аналогового методов текущая стоимость каждого игрока команды может служить основой для оценки стоимости клуба в целом [42, с. 197].

Несмотря на существующую теоретическую разработку проблем человеческого капитала, вопрос его измерения в мировой практике проработан недостаточно полно, а сами оценки величины человеческого капитала встречают определенные трудности.

Модель традиционного бухгалтерского учета не учитывает запросы инновационной экономики. Следовательно, необходимо либо усовер-

шенствовать методологию бухгалтерского учета, либо компании должны включать в свои ежегодные формы отчетности дополнительные разделы, которые будут раскрывать особенности функционирования человеческого капитала и его влияние на финансовые результаты предприятия [11, с. 21].

## ЭКОНОМИЧЕСКОЕ СОДЕРЖАНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА И ОСОБЕННОСТИ ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ В ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКЕ

### 2.1 Сущность интеллектуального продукта и его значение в условиях инновационной экономики

При переходе к постиндустриальному обществу велика роль нематериальных активов, что обусловлено волной поглощения одних предприятий другими, быстротой и масштабами технологических изменений, распространением информационных технологий, усложнением и интеграцией рынка, обострением конкурентной борьбы, стремлением получить признание на внутреннем и мировом рынках, усложнением и интеграцией международных финансовых рынков.

Вопросы методики и организации учета данного вида имущества активно обсуждаются во всем мире. Можно сказать, что нематериальные активы — один из самых проблемных в настоящее время вопросов методологии бухгалтерского учета.

В середине 80-х гг. прошлого века об интеллектуальной собственности как объекте бухгалтерского учета даже не упоминалось. В бывшем СССР все расходы на оформление изобретения брало на себя государство, а само изобретение принадлежало государству. Однако зарождение рыночных отношений, возникновение совместных предприятий с иностранным капиталом привело к созданию таких видов активов как нематериальные, а в их составе объектов интеллектуальной собственности, что связано с деятельностью организаций по созданию прогрессивных технологий и разработке иных новаций.

По мере развития научно-технического прогресса, науки, инноваций, законодательной базы, рыночной конъюнктуры содержание интеллектуальной собственности постоянно меняется, следовательно, сам институт интеллектуальной собственности нужно воспринимать как сложную, постоянно пополняемую систему правовых норм, правил, традиций, находящихся в динамике [38, с. 19].

Интеллектуальный продукт всегда присутствует при любом сочетании производственных факторов, потому что экономическая ситуация постоянно определяется, уточняется и конкретизируется на основе некоторой ранее накопленной информации. Если возможно рассматривать интеллектуальный

продукт в качестве капитала, т. е., если в понятие разновидности капитала включить информацию как одно из средств по производству человеческих благ, то можно построить движение информации по классической схеме: описать переход его из идеальной формы в производительную, а затем в товарную. При этом новый интеллектуальный продукт либо покупается, либо производится, либо продается, что соответствует действительности.

Интеллектуальный продукт создается в процессе научной деятельности, а она традиционно считается сферой активной государственной политики. Интенсивно работая в научной и инновационной сфере, государство призвано формировать цели и принципы своей политики и собственные приоритеты в этой области. Целями научной и инновационной политики ведущих стран мира, как правило, являются увеличение вклада науки и техники в развитие экономики страны, обеспечение прогрессивных преобразований в сфере материального производства, повышение конкурентоспособности национального продукта на мировом рынке, укрепление безопасности и обороноспособности страны, улучшение экологической обстановки, сохранение и развитие сложившихся научных школ.

Между развитыми странами наблюдаются существенные различия в доле расходов на исследования и разработки в валовом общественном продукте. Если рассматривать расходы на эти цели как процент от валового национального продукта, то лидером является Швейцария, затем идут Финляндия, Германия, далее Япония и Швеция, с некоторым отрывом Южная Корея и США. По объему финансирования научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ в число лидирующих стран мира входят Япония, Германия, Швеция, Швейцария, Южная Корея и США. Ко второй группе «стран высокой технологии» относятся Великобритания, Франция, Нидерланды, Италия, ряд других европейских стран и Тайвань [19, с. 31].

Механизм государственной поддержки научно-технической и инновационной деятельности в Республике Беларусь находится в стадии формирования. Предстоит большая работа по созданию эффективной инфраструктуры инновационной деятельности, без которой не представляется возможным дальнейшее развитие на пути мирового прогресса.

Для активизации научно-инновационной деятельности в Беларуси за последние годы проводилась определенная работа законодательного характера. Начало было положено в 1996 г. постановлениями Совета Министров Республики Беларусь «О программе развития научно-инновационной деятельности в Республике Беларусь», «Об оценке результатов научной

деятельности», положением «О порядке организации и проведения государственной научно-технической экспертизы разрабатываемых, привлекаемых и используемых технологий».

Большую роль сыграли указы Президента Республики Беларусь «О стимулировании создания и развития в Республике Беларусь производств, основанных на новых и высоких технологиях», «О совершенствовании государственного управления в области предпринимательства и содействия инвестициям», «О государственной, поддержке конверсионных предприятий и организаций».

В последующие годы под эти постановления и указы была разработана законодательная и нормативно-правовая база, включающая нормативные документы по внедрению в производство нематериальных активов различных форм собственности; стандарты СТБ 1078-97 «Оценка уровня конкурентной способности инновационных проектов», СТБ 1061-97 «Инновации и инновационная деятельность», СТБ 1080-97 «Порядок выполнения научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ по созданию научно-технической продукции» и др.

В последующем концепция интеллектуального капитала нашла свое применение в деятельности фирм и компаний, а с конца 90-х гг. была «воспринята» нашей теорией и практикой [20, с. 21]. В пользу развития инновационной деятельности в республике свидетельствует Указ Президента Республики Беларусь № 234 «О государственной поддержке разработки и экспорта информационных технологий» от 3 мая 2001 г. Нормы данного указа направлены на создание таких организационно-экономических условий, при которых разработчикам информационных технологий и программно-технических комплексов более выгодно работать по иностранным контрактам в Беларуси, чем за ее границами. Подход к организации процесса разработки программного обеспечения определяется нормативным документом, что дает возможность создать имидж Беларуси как государства, которое отдает приоритет отрасли высокотехнологичных производств, и обеспечить для этих целей соответствующие условия. Это позволит остановить отток высококвалифицированных кадров за границу и создать новое направление экспорта услуг, а Республика Беларусь получит возможность войти в международную систему разделения труда в секторе информационных технологий, который интенсивно развивается.

Конечной целью интеллектуальной деятельности является интеллектуальный продукт, который находится под правовой защитой государства. Как и в отношении любого другого блага по поводу интеллектуального

продукта может возникать право собственности. Именно право собственности служит объектом бухгалтерского учета.

Во многих странах мира в органах полиции и прокуратуры существуют специальные отделы, которые занимаются только вопросами охраны интеллектуальной собственности. Представляется целесообразным создание таких органов и в нашем государстве.

В настоящее время такой актив как интеллектуальная собственность выступает самостоятельным объектом гражданских прав и отличается особым порядком использования и учета.

Перечень результатов интеллектуальной деятельности определен в законодательных и нормативных актах. К ним относятся: изобретение, полезная модель, промышленный образец, «ноу-хау», товарный знак, знак обслуживания, наименование места происхождения товара, программа для ЭВМ, база данных, топология интегральных микросхем, произведения литературы и искусства.

Предметом бухгалтерского учета выступает не сам интеллектуальный продукт, а права на его использование, вытекающие из:

- охранных документов (патентов или свидетельств), закрепляющих за их владельцами исключительные права на использование интеллектуальной собственности;
- лицензионных договоров, на основе которых происходит выдача заинтересованным пользователям разрешений на внедрение разработок;
- хозяйственных договоров (купли-продажи), фиксирующих полную уступку интеллектуальной собственности новым владельцам.

Право пользования интеллектуальной собственностью всегда действует в течение определенного срока, который устанавливается в охранном документе или лицензионном договоре и является амортизационным периодом.

Сроки действия охранных документов определены в законодательстве и составляют от 5 до 20 лет, за исключением права на программу для ЭВМ и базу данных, который устанавливается по желанию автора и максимально установлен в течение жизни автора плюс 50 лет. Патентная охрана указанных прав упрощает процедуру их защиты, а следовательно, снижает коммерческий риск.

Положение по бухгалтерскому учету нематериальных активов, утвержденное постановлением Министерства финансов от 12.12.2001 г. № 118 (в редакции постановления от 30.10.2009 г. № 132), дает ясные критерии признания интеллектуального продукта для целей учета, при отсутствии любого из которых произведенные затраты являются текущими расходами. Однако в ряде случаев нельзя определить ни вероятность использования,

ни способность приносить экономические выгоды в будущем, поскольку эти факторы заранее неизвестны и зачастую не контролируются предприятием. Экспертные оценки, проведенные с применением различных методов, имеют одно слабое место: все они основаны на прогнозах, вероятность реализации которых недостаточно высока, чтобы оценочная стоимость была признана бухгалтером (скептиком по должности), поэтому необходимо быть осмотрительным: обеспечить большую готовность к бухгалтерскому учету потерь (расходов) и обязательств, чем доходов и активов, не допуская скрытых резервов. Иначе под угрозой окажется профессиональная задача: формирование полной и достоверной информации о деятельности организации, ее имущественном положении, доходах и расходах.

С другой стороны, на финансовые показатели существенно влияет то, что значительная часть затрат (в частности на научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы) отражается как текущие расходы. Если бы их учитывали в балансе как долгосрочные активы и амортизировали в течение более-менее длительного срока, то прибыль и рентабельность были бы выше. Однако документально подтвержденные расходы, понесенные на создание, приобретение и регистрацию нематериальных активов, которые бухгалтер может отнести на стоимость нематериальных активов, невелики, а учет таких активов по цене приобретения (как того требует статья 11 Закона Республики Беларусь «О бухгалтерском учете и отчетности» с последними изменениями и дополнениями от 26.12.2007 г. № 302-З) не отражает их реальной ценности. Получается, что достоверность снова невозможно достичь. Отношение рыночной стоимости акций (исходя из рыночного ожидания будущего потока денежных средств и риска) к балансовой стоимости (разности между отраженными в учете активами и обязательствами) в определенный момент времени показывало бы рыночную стоимость нефинансовых факторов стоимости предприятия, обусловленную и нематериальными активами. Однако оперировать понятием рыночной стоимости можно только после того, как в нашей стране появится сколько-нибудь развитый фондовый рынок, где будут свободно обращаться акции достаточно большого числа предприятий, а их отчетность будет достоверна и доступна широкому кругу пользователей, но даже при создании таких условий у бухгалтера останутся веские причины возражать против капитализации любых нематериальных активов. Причины для этого достаточно ясны:

– нематериальные активы слишком ненадежны, чтобы их можно было считать активами;

- амортизация капитализированной стоимости субъективна и может использоваться для манипулирования финансовыми результатами;
- затраты на нематериальные активы (базу капитализации) не имеют отношения к их реальной стоимости с учетом будущих доходов;
- неудачные проекты с использованием нематериальных активов, отраженных в балансе, могут стать объектом претензий контролирующих органов.

Впрочем, это проблема не только белорусская. Глава компании «PriceWaterhouseCoopers» С. Дипиаза в книге «Будущее корпоративной отчетности» констатировал, что нынешнее состояние методологии оценки не позволяет достаточно надежно определять стоимость многих неосязаемых ценностей. Практически для таких нематериальных активов сегодня невозможно рассчитать доходность инвестиций.

Способы оценки, принятые в бухгалтерском учете, значительно отстают сегодня от экономического и научно-технического прогресса. В мире ежегодно составляются миллионы годовых отчетов, которые предназначаются для внешнего использования. Причем не для налогового инспектора, а для директора и собственника. Еще в 1994 г. Американский институт дипломированных общественных бухгалтеров в знаменитом докладе Дженкинса задавался вопросом, может ли отчетность игнорировать принципиальные изменения в бизнесе и не включать показатели, которыми пользуется менеджмент. В Республике Беларусь и за рубежом бухгалтер не может объяснить директору, почему в балансе порой показана прибыль при отсутствии денег на счете, а интеллектуальным достижениям, на которых держится успех бизнеса, в отчетности нет места. Исследования показали, что если в 1960—1970-х гг. около 25% различий в курсах акций на мировых фондовых рынках были связаны с объявленными доходами, то сегодня — лишь до 10% [34].

Возникает вопрос, стоит ли информация, устаревшая еще до своего составления, тех денег, которые человечество платит бухгалтерам и аудиторам?

В индустриальной экономике существовала четкая взаимосвязь между активами в балансе и результатами работы. По запасам сырья и материалов, основным фондам и капиталу можно было судить о состоянии предприятия, но времена изменились. В нынешней экономике знаний обладание лишь материальными активами не гарантирует больше доходов, а стоимость уже не создается только с помощью производственных операций. Рост электронной коммерции, компаний, работающих в сфере высоких технологий, свидетельствует о том, какое значение нематериальные активы приобрели в экономике знаний. Головокружительный

рост стоимости фирм, которые не обладают сколько-нибудь значительными материальными активами и нередко терпят огромные убытки, показывает, насколько серьезно рынки теперь относятся ко всему бизнесу, основанному на интеллектуальной собственности. Надежды инвесторов на прибыльность в будущем таких компаний перевешивают реальную стоимость их материальных активов сегодня.

В экономике знаний стоимость создает (или уничтожает) интеллектуальный продукт, а для этого процесса не нужны никакие операции. Более того, традиционные активы в результате сделок сокращаются: запасы уменьшаются, товар продается, станки изнашиваются. Интеллектуальный продукт не амортизируется обычным для материальных активов способом — идея износиться не может. Однако это не означает, что они сохраняют свою стоимость бесконечно. На нематериальные активы воздействуют другие силы, например, активное использование торговой марки только заставит ее стоимость увеличиться, а появление сильного конкурента может снизить (или и уничтожить) эту стоимость. Таким образом, амортизация нематериальных активов есть функция конкурентного преимущества, но правил бухгалтерского учета таких преимуществ пока не существует.

## **2.2 Человеческий капитал как основной фактор развития интеллектуального потенциала нации**

Человек — главная производительная сила общества. Именно человек оживляет вещественные факторы производства (капитал и землю) создает целые системы передовых технологий производства, производит все необходимое для самого себя и общества. Однако экономисты обратили внимание на самого человека сравнительно недавно. До недавнего времени объектом исследования была его заработная плата, доходы населения, а не сам человек.

В настоящее время с усилением социологизации науки, возникновением и определением понятий общечеловеческих ценностей и объявления человеческой жизни главным достоянием общества взгляд на человека претерпел такую сильную трансформацию, что объективно возникло понятие человеческого капитала. Ни один другой термин так полно и емко не может отразить значение и роль человеческого участия в производстве, экономическом прогрессе вообще. Человек стоит в начале производства, он есть центр и средоточие производства, и он же стоит

в конце его, как цель любого производства. Таким образом, человеческий капитал принимает зрительно осязаемые очертания и становятся очевидными границы его воздействия на производство. Следовательно, человеческий капитал мы можем рассматривать наряду с другими видами капитала как объект экономической системы.

Человеческие ресурсы, взятые в исторической ретроспективе, замещают собой остальные. В 1890 г. на долю ресурсов, получаемых от земли, включая минеральные, энергетические и пищевые, приходилось 50% ВВП, в 1957 г. — только 13%, к началу 1980 г. — уже менее 10%. К этому времени отдача от человеческих ресурсов достигла четырех пятых всего внутреннего продукта.

В добавленной стоимости высока доля невидимого капитала (т. е. знаний, человеческого капитала). Годовой объем выпуска американской экономики, измеренный в тоннах, примерно такой же, как и 100 лет назад, а по стоимости — в 20 раз больше. Другими словами, в товары и услуги добавляется невидимая составляющая — знания (продажа 1 т нефти приносит 20—25 дол. прибыли; 1 кг бытовой техники дает 50 дол. прибыли; средняя норма прибыли от реализации 1 кг авиационной техники составляет 1 000 дол., 1 кг продукта в информатике и электронике позволяет извлекать до 5 000 дол. прибыли).

Главным содержанием, зерном теории человеческого капитала является обоснование и признание человека как объекта капитальных вложений, как объекта экономической деятельности. Дело в том, что капитальные вложения в человека столь же прибыльны, как и инвестиции в любой другой фактор производства.

В настоящее время неизмеримо возросло значение человеческого фактора для обеспечения инновационного процесса. Ближайшее будущее принесет с собой новые формы отношений и связей людей на производстве и в быту, новые потребности и формы их удовлетворения, новые стимулы к экономической и социальной активности. Следует признать, что от белорусского общества, развитие которого долгое время было подчинено прежним командно-административным схемам, потребуются немалые усилия для того, чтобы освоиться с новыми ритмами общественной жизни, обусловленными интенсивными инновационными процессами в производстве, сдвигами в его структуре.

Развитым странам нет необходимости доказывать, что человеческий капитал является определяющим фактором экономического роста. По оценкам экспертов, объем средств, вложенных ими в подготовку ученых, инженеров, техников и рабочих, превысил стоимость их основных производственных

фондов. В развитых странах среди работающих естественным образом стимулируется стремление к самообразованию и повышению квалификации. Чем выше образовательный уровень, тем выше заработная плата и гарантии занятости. Так, доходы лиц с высшим образованием в этих странах практически в два раза больше, чем у тех, кто имеет только среднее образование, а уровень безработицы — наоборот, почти в два раза меньше.

Политика развитых государств в отношении профессионального образования характеризуется значительной степенью научно-технической направленности. Например, в Германии правительство поддерживает в высших учебных заведениях программы, направленные на формирование у будущих выпускников навыков, необходимых для создания ими собственных инновационных предприятий. В Нидерландах и Бельгии уделяется внимание достижению высокого профессионального уровня выпускников, обеспечивающего для этих стран возможность равноправного участия в международных научно-технических программах. В Великобритании пользуется содействием формирование среди учащейся молодежи престижа инженерных специальностей.

Оценивая уровень оплаты труда в нашей стране как невысокий, нельзя забывать, что, как правило, на предприятиях непомерно велика (по международным меркам) численность работников, поэтому именно ее оптимизация может послужить первостепенным источником повышения заработной платы. Для такой оптимизации требуется не только (и даже не столько) повышение технической вооруженности труда и внедрение экономящих труд технологий, сколько интеллектуальный потенциал нации [37, с. 24].

В экономике интеллектуальный труд играет двоякую роль: с одной стороны, он рационализирует труд физический и помогает тем самым увеличить производство материальных и нематериальных благ, а с другой стороны, он все время создает новые потребности через бесконечное развитие новых видов продукции, услуг, работ. Продуктивность интеллектуального труда во многом зависит от возможностей интеллектуального потенциала нации, формируемого в результате кропотливой работы со стороны государства.

Интеллектуальная деятельность как разновидность всеобщего труда получает признание в основном в той мере, в какой она воплощается в непосредственном труде и тем самым «улавливается» стоимостными отношениями, коммерциализируясь в материально-духовных ценностях. И как всякий всеобщий труд, интеллектуальная деятельность и ее продукт не поддаются точным стоимостным оценкам, так как в них в той

или иной мере «присутствует» весь опыт человеческой цивилизации. Именно поэтому еще Д. Риккардо признавал, чт. е. редкие товары, стоимость которых «совершенно не зависит от количества труда, первоначально необходимого для их производства, и изменяется в зависимости от изменения богатства и склонности лиц, которые желают приобрести их» [20, с. 19].

Целевая функция инновационной деятельности — обеспечение устойчивого развития страны. Единственно приемлемым вариантом будущего является лишь такое устойчивое развитие, которое будет базироваться на всеохватывающей модернизации экономики на высокотехнологической основе. Без этого Беларусь как суверенная страна не сможет воспользоваться преимуществами глобализации, будет испытывать на себе влияние ее противоречий и недостатков и в результате будет обречена на неблагоприятное положение в мировом хозяйстве [37, с. 19].

Инновационные процессы на современном этапе развития цивилизации становятся основным направлением социально-экономического развития государств. Для Республики Беларусь инновации имеют еще большее значение, поскольку наша страна обладает скромными природными ресурсами, которые являются главным фактором, влияющим на благосостояние нации. В постиндустриальной экономике основным ресурсом является информация.

Экономические инновации при высоком уровне развития информации (индивидуализируемого спроса), предпринимательской идеи (интеллектуализации труда) могут возрасти настолько, что начнут «цепляться» друг за друга, порождая инновационный поток. Таким образом, не знания сами по себе, т. е. информация, а их непрерывное изменение становится ведущим фактором производства. На авансцену выходит человек-новатор, носитель интеллектуальных идей, знаний, способных создавать прибавочную стоимость. Информация превращается в доход, прибыль. И чем больше, тем значительнее рост национальной экономики на инновационной, а следовательно, интеллектуальной основе [38, с. 9].

Нужно иметь в виду, что подъем экономики на инновационной основе возможен лишь как результат совокупности системных преобразований, охватывающих все сферы общественной жизни. Модернизацию, обновление экономики нельзя рассматривать только с технико-экономической стороны. Инновационные процессы в сфере техники, технологии, капиталовложений, структурных преобразований должны сочетаться с последовательным развитием интеллектуального потенциала нации, а человек и его интеллектуальные возможности должны стать главным направлением капиталовложений.

В решении задач экономического развития современного общества все более важную роль призвана играть инновационная политика государства, которая повышает эффективность способов и средств осуществления конкретных инновационных процессов. Инновационная политика направлена на усовершенствование форм и методов научно-инновационного цикла: зарождение идеи — фундаментальные исследования — прикладные исследования — опытно-конструкторские и опытно-технологические разработки — опытный образец — промышленные испытания — освоение в производстве — серийный выпуск — коммерческая реализация — практическая эксплуатация продукции [48, с. 212].

Одним из определяющих факторов успешного освоения данного цикла является инновационная восприимчивость человеческого капитала [48, с. 212].

Инновационную экономику многие авторы часто называют «экономикой, основанной на знаниях». Стратегический потенциал развитой страны начал определяться не общим массовым образованием, а творческим потенциалом и уровнем научно-технической и организационно-политической элиты. Несколько десятилетий назад началось формирование в промышленности «третьей волны», как назвал ее выдающийся футуролог и лауреат Нобелевской премии по экономике О. Тоффлер. От массового, единообразного производства с гигантскими промышленными комплексами начался переход к небольшим промышленным структурам, росту разнообразия, гибкому учету пожеланий заказчиков к производимой продукции. Аналогичная волна пришла в системы образования. «Научить учиться», «научить правильно задавать вопросы и намечать цели» стало важнее, чем дать определенный набор знаний и профессиональных навыков, которые могут очень скоро утратить свое значение. Наступившая эпоха инноваций стала серьезным экзаменом для стран, технологий, образовательных систем и социальных институтов [48, с. 212—213].

В модели, определяющей влияние системы «наука + образование» на экономику страны, есть два ключевых параметра — восприимчивость экономики к инновациям и время запаздывания, отражающее интервал, через который новые люди, идеи, технологии начинают влиять на макроэкономические показатели. Если восприимчивость низка, то скомпенсировать это дополнительными вложениями в науку и образование очень трудно [48, с. 212—213].

Оба эти ключевых параметра в решающей степени зависят от высшей школы: необходимо сориентировать молодежь и профессорско-

преподавательский корпус на инновационную активность и развитие инновационной системы; перестроить структуру обучения, его содержание, повысить эффективность системы переподготовки кадров [48, с. 212—213].

Система должна форсироваться и «сверху». Необходимо целеполагание, выстраивание системы приоритетов, мониторинг проводимых исследований и инновационной активности. Большие усилия должны быть вложены в создание системы приоритетов и в сфере инноваций, и в области фундаментальных исследований. Мировой опыт показывает, что на национальном уровне инновационная активность обычно концентрируется вокруг первоклассных научных центров [48, с. 212—213].

Переход экономики Республики Беларусь на инновационный путь развития сопровождается возрастанием роли и значения знаний, информации и науки. Знания и информационные сети становятся важнейшим ресурсом и основой организации и осуществления экономической деятельности в современных условиях, являясь фундаментальной базой для создания новой экономики.

Общепризнано, что главный потенциал бизнеса в современной рыночной экономике — это человеческий капитал, являющийся (наряду с интеллектуальной собственностью) одним из основных структурных элементов интеллектуального капитала, поэтому инвестиции в человеческий капитал признаны мировым сообществом как самые выгодные для роста конкурентоспособности национальной экономики и, как следствие, для укрепления самого государства. Создание экономики инновационного типа, обеспечивающей в развитых странах мира до 60—95% прироста ВВП за счет инноваций, основано на эффективном использовании результатов интеллектуальной деятельности, прежде всего, объектов интеллектуальной собственности [16, с. 17].

### **2.3 Возможность и перспективы учета человеческого капитала в экономике инновационного типа**

Значительные инвестиции государства в человеческий капитал, научно-техническое развитие предполагает управление интеллектуальной собственностью и, в частности, человеческим капиталом.

Управление интеллектуальной собственностью следует рассматривать с позиции стратегического и инновационного менеджмента с целью создания конкурентных преимуществ за счет эффективного использования интеллектуального капитала организации [16, с. 17].

Как показывает практика, проблеме управления интеллектуальной собственностью уделяется крайне недостаточное внимание в ходе подготовки специалистов в области инновационного менеджмента. Это приводит к отсутствию в республике достаточного количества специалистов в сфере управления интеллектуальной собственностью. При этом управление интеллектуальной собственностью является неотъемлемой частью эффективного функционирования бизнеса за рубежом [16, с. 17].

Данная ситуация приводит к тому, что человеческий капитал не может эффективно использоваться в белорусской экономике. Научные и образовательные учреждения, конструкторские бюро производственных организаций обладают значительным интеллектуальным потенциалом и являются основным источником создания интеллектуальной собственности. Однако для ее использования и получения дополнительной прибыли (интеллектуальной ренты) необходимо коммерциализировать объекты интеллектуальной собственности, т. е. разработать систему менеджмента на всех этапах ее существования, начиная с разработки объекта до прекращения его функционирования. Эффективной системы коммерциализации интеллектуальной собственности в Республике Беларусь не существует, поэтому затруднительно получить доход от использования нематериальных активов. Это приводит не только к тому, что многие инновационные разработки не внедряются на предприятиях, но и к оттоку научных кадров за рубеж, а также многие ученые работают в нашей стране по иностранным контрактам.

Стимулированию труда научных сотрудников и коммерциализации человеческого капитала будет способствовать признание человеческого капитала объектом бухгалтерского учета. Данное положение нашло отражение в Международном стандарте финансовой отчетности 38, который рекомендует в качестве оценки человеческого капитала использовать затраты на обучение персонала или принесенную им добавленную стоимость.

Для определения методики учета необходимо выделить наиболее конкретные и существенные аспекты в человеческом капитале, с точки зрения его результативности, которые приравнивают человека к категории капитала. По мнению авторов, к таким составляющим относятся затраты на образование, поддержание и развитие здравоохранения, получение информации и миграцию рабочей силы. Однако более подробного изучения заслуживают инвестиции в образование и здравоохранение, так как в виду своей специфики процесс образования позволяет человеческому капиталу сформироваться, а здравоохранение способствует его сохранению.

Образование является основным способом получения квалифицированной рабочей силы, которая была бы способна выполнять достаточно сложные виды труда. Таким образом, квалификация является характеристикой работы, требующей определенной точности исполнения и зависит от качественного состояния рабочей силы. Каждый уровень образования дает прирост квалификации, конкретизирует возможности человека выполнять сложную, напряженную, ответственную работу. Легче всего поддается измерению квалификация с точки зрения образования, опыта (стажа) работы и постоянства работы на одном и том же месте. Связь эта иллюстрируется схемой «образование — стаж — заработная плата».

Вкладывая средства в образование рабочей силы (в человеческий капитал), необходимо помнить, что эти инвестиции многократно эффективнее вложений в любой другой фактор производства. Рабочая сила как элемент производительного потенциала и объект накопления капитала по своей стоимости, полезности, по характеру своего морального износа отлична от других факторов производства. Возникает принципиально иной тип морального «износа», который связан не с уменьшением (относительным и абсолютным) производительной силы, а с приращением фонда знаний, навыков, опыта воплощенного в рабочей силе.

Немалый вклад в исследовании влияния образования на человеческий капитал принадлежит американскому ученому Г. Беккеру. Отправным пунктом для него служило представление о том, что при вложении своих средств в подготовку и образование учащиеся и их родители ведут себя рационально, взвешивая соответствующие выгоды и издержки. Подобно обычным предпринимателям, они сопоставляют ожидаемую предельную норму отдачи от таких вложений с доходностью альтернативных инвестиций (процентами по банковским вкладам, дивидендами по ценным бумагам). В зависимости от того, что экономически целесообразнее, принимается решение либо о продолжении учебы, либо о ее прекращении. Нормы отдачи выступают, следовательно, как регулятор распределения инвестиций между различными типами и уровнями образования, а также между системой просвещения в целом и остальной экономикой. Высокие нормы отдачи свидетельствуют о недоинвестировании, низкие — о переинвестировании.

Помимо теоретического обоснования Г. Беккер первым осуществил и практический подсчет экономической эффективности образования. Для определения дохода, например, от высшего образования из пожизненных заработков тех, кто окончил колледж, вычитались пожизненные

заработки тех, кто получил среднее образование. В составе издержек обучения в качестве главного элемента выделялись «потерянные заработки», т. е. доход, недополученный учащимися за годы учебы. По мнению Беккера, потерянные заработки измеряют ценность времени учащихся, затраченного на формирование их человеческого капитала. Сопоставление выгод и издержек образования дает возможность подсчитать рентабельность вложений в человека. По расчетам Г. Беккера оказывалось, что в США рентабельность высшего образования находится на уровне 10—15%, который превышает показатели прибыльности для большинства фирм. Это подтверждало его предположение о рациональности поведения студентов и их родителей.

В последнее десятилетие в Республике Беларусь возникла противоречивая ситуация, когда высококвалифицированные выпускники средних специальных и высших учебных заведений оказались невостребованными на рынке труда. В то же время наблюдается недостаток квалифицированных специалистов в отдельных отраслях народного хозяйства (строительстве, сельском хозяйстве, сфере информационных технологий) и неквалифицированной рабочей силы. Следует отметить тот факт, что доходы лиц без среднего специального образования в некоторых случаях могут быть больше, чем доходы граждан имеющих высшее образование. Следовательно, не все инвестиции в человеческий капитал могут быть эффективными и необходимо учитывать конъюнктуру рынка рабочей силы.

С развитием рыночных отношений в Республике Беларусь в начале 1990-х гг. появилась потребность в квалифицированных юристах, бухгалтерях, экономистах. Прежнее советское образование было ориентировано на подготовку специалистов индустриального сектора экономики и отдавало приоритет техническим специальностям. С прекращением существования СССР начался спад крупного промышленного производства и снизился интерес абитуриентов к образованию. В это время открылись многочисленные коммерческие заведения, которые начали подготовку специалистов по экономико-юридическим специальностям, которые были широко востребованы. В виду недостатка высококвалифицированных юристов и экономистов их доходы были значительно выше средних заработков. В конце 1990-х гг. ситуация начала кардинально меняться: образовался избыток специалистов коммерческого профиля. Сегодня, в связи с бурным развитием государственного сектора и ориентацией экономики на инновационный путь развития, потребовались высококвалифицированные специалисты инженерных специальностей.

Следовательно, государству необходимо осуществлять целенаправленное регулирование подготовки специалистов с учетом развития экономики. Только в этом случае инвестиции в человеческий капитал будут наиболее эффективными. Тогда можно предположить, что с увеличением затрат в образование абсолютная величина человеческого капитала будет увеличиваться.

Вызывает интерес оплата труда спортсменов, эстрадных исполнителей, киноактеров. Например, доходы отдельных игроков спортивных клубов превышают в десятки раз заработную плату профессоров, академиков, а чтобы подготовить доктора наук, необходимы не только значительные финансовые ресурсы, но и десятки лет образования и самообразования. При этом доходы, приносимые от деятельности профессора, могут быть выше, чем финансовая эффективность отдельного спортсмена.

По мнению авторов, подобные противоречия заключаются в:

- невозможности определения эффективности интеллектуального труда;
- отсутствии острой конкуренции в сфере интеллектуального труда;
- низком уровне трудовой мобильности;
- длительном цикле определения эффективности интеллектуального труда.

В экономической практике очень сложно определить качество интеллектуального труда, его объемы и эффективность. Порой такие действия окажутся даже нерациональными. Например, в конструкторском бюро группа инженеров-конструкторов занимается разработкой новой модели двигателя. При этом каждый сотрудник проектирует отдельный узел, выполняет установленный объем работ. Возникает вопрос, как же оплачивать такой труд? Заработная плата начисляется исходя из тарифной сетки, тарифно-квалификационного разряда, отработанного времени и премии. Также заработок инженера будет зависеть от его стажа и уровня образования. При такой системе оплаты труда сотрудник не заинтересован в труде, направленном на выдающийся результат, так как он знает, что в любом месте получит свое жалование, а премия за успешную разработку будет распределена между членами группы пропорционально тарифно-квалификационному разряду. Необходимо отметить и такой факт, что определять вклад каждого сотрудника в разработку проекта неэффективно. Подобный пример можно привести относительно профессора, который обучает студентов. В последнем случае эффективность интеллектуального труда будет зависеть от уровня подготовки и усердия самих студентов.

Если привести пример с игроком спортивной команды, то он максимально заинтересован в эффективности своей игры в конкретной команде и команды в целом. Результат деятельности спортсмена легко определить, так как существует рейтинговая система показателей в каждом виде спорта и каждый игрок стремится улучшить свой рейтинг.

Другой фактор, влияющий на размер заработка игрока (эстрадного исполнителя) спортивной команды — наличие жесткой конкуренции в своей сфере деятельности. Атмосфера взаимоотношений с коллегами предполагает соперничество и максимальную отдачу в профессиональной сфере. Интеллектуальный труд не требует конкуренции и соперничества в труде, а работники не стремятся превзойти в своих результатах коллег.

Специфика умственного труда предполагает продолжительный период работы в профессии. Это необходимо для того чтобы приобрести необходимые навыки профессиональной деятельности. Например, для того чтобы получить ученое звание профессора необходимо соответствовать ряду критериев. Также необходимо время и опыт, чтобы стать высококвалифицированным конструктором. Профессиональная деятельность спортсмена в редких случаях превышает пятнадцать лет, поэтому игроки спортивных команд часто переходят из одного клуба в другой, а основным критерием подобных переходов является размер выплат по контракту.

Последним фактором, который влияет на различия в заработной плате спортсмена и работника интеллектуального труда, является продолжительность определения эффективности труда. Например, результат работы конструктора проявится труда, когда будет получен патент, свидетельство и изобретение поступит в массовое производство. Для этого потребуются несколько лет. Результат работы профессора будет заметен, когда выпускники защитят кандидатские и докторские диссертации и тем самым внесут вклад в науку. Результат деятельности игрока спортивной команды проявляется в течение одного матча, сезона. В зависимости от полученного результата зависит будущее спортсмена, благодаря полученному рейтингу он может заключить более выгодный контракт с другим клубом.

Вторым направлением инвестиций в человеческий капитал является здравоохранение. Оно сопровождает рабочую силу с самого рождения человека и до самого пенсионного возраста, когда один носитель человеческого капитала уступает место и сменяется другим — молодым. Затраты на здравоохранение продлевают срок оборота рабочей силы в производстве. Здравоохранение и его финансирование не исследованы

достаточно полно с точки зрения вклада в развитие человеческого капитала и его отдачи, как, например, образование.

Совершенно очевидно, что хорошее здоровье населения является результатом продуманной и долгосрочной программы развития здравоохранения и поддержания его на высоком уровне так как хорошее здоровье — это большая производительность труда, меньше выплаты по больничным листам, а как следствие, расходы на здравоохранение являются выгодным капиталовложением с долгосрочной и постоянно возрастающей отдачей.

Статистический материал подтверждает (на примере стран с развитой рыночной экономикой), что в последние 40—50 лет инвестиции в человеческий капитал растут значительно быстрее, чем капиталовложения в материально-вещественные факторы национального богатства. Это совершенно логично вытекает из содержания человеческого капитала, места человека в системе общественного производства.

Рассмотрев формирование человеческого капитала и эффективность его использования, можно вывести основные принципы его учета:

- необходимость ведения статистического и бухгалтерского учета человеческого капитала;
- формирование оценки человеческого капитала исходя из инвестиций и принесенной им добавленной стоимости;
- признание человеческого капитала объектом бухгалтерского учета;
- возможность учета человеческого капитала как отдельного индивида, так и национальной экономики в целом;
- использование в бухгалтерском учете человеческого капитала только стоимостных измерителей;
- непрерывность во времени отражения фактов движения человеческого капитала организации.

Основная задача статистического учета — отражение массовых социально-экономических фактов и явлений, обобщение и установление причин и тенденций их развития [26, с. 5]. В статистическом учете человеческого капитала возможно применение, наравне со стоимостными, натуральных и трудовых измерителей. Данный вид учета рациональнее применять для сбора информации в масштабах государства.

Основной задачей бухгалтерского учета является обеспечение внутренних и внешних пользователей своевременной и объективной информацией о результатах деятельности организации за определенный промежуток времени, полученных доходах и понесенных расходах,

изменениях в составе ее имущества и обязательств, использовании материальных, трудовых и финансовых ресурсов в сопоставлении с утвержденными нормами, нормативами и сметами [26, с. 6]. Следовательно, бухгалтерский учет человеческого капитала должен осуществляться в рамках организации в стоимостном измерении, а основным его объектом должен стать каждый работник.

Человеческий капитал уже стал объектом статистического учета, т. е. государственные статистические органы генерируют информацию о численности населения, о его уровне образования, затратах на здравоохранение. Подобного рода сведения позволяют принимать эффективные решения в сфере государственного управления.

Отечественный бухгалтерский учет не признает человеческий капитал объектом для учета. Сложность признания заключается в отсутствии обоснованной методики его оценки, а также в том, что организация не имеет абсолютных прав на персонал. Однако в инновационной экономике основным объектом капиталовложений является человек, а от его эффективной работы зависит благосостояние предприятия, поэтому разработать действенную методику учета человеческого капитала крайне необходимо.

### 3.1 Человеческий капитал как объект бухгалтерского учета

Объектами бухгалтерского учета являются виды имущества и обязательств организации [26, с. 7]. Все чаще в зарубежной экономической науке приводятся обоснования необходимости учета человеческого капитала. Термин «человеческий капитал» выражает совокупность приобретенных и унаследованных качеств человека, которые могут быть использованы для производства товаров и услуг [17, с. 25]. По мнению Г. Беккера, человеческий капитал — это имеющийся у каждого запас знаний, навыков, мотиваций.

Важнейшими формами вложений в человеческий капитал являются расходы на образование и накопление профессионального опыта, повышающие уровень знаний, умений и навыков [7, с. 7].

Для того чтобы человеческий капитал правильно и эффективно использовать, необходимо разработать методику его оценки и учета. Международные стандарты финансовой отчетности, в которых содержатся эталонные правила учета, затрагивают только общие мировые принципы учета всех видов имущества и обязательств. В Республике Беларусь законодательство, регулирующее бухгалтерский учет, детально регламентировано, однако оно не признает человеческий капитал объектом бухгалтерского учета, а в зарубежной экономической науке уже приводятся обоснования необходимости учета человеческого капитала. Необходимость учета человеческого капитала нашла отражение в Международном стандарте финансовой отчетности 38 «Нематериальные активы», который рекомендует в качестве оценки человеческого капитала принимать затраты на обучение персонала или принесенную им добавленную стоимость [51, с. 5—7].

Для признания человеческого капитал объектом бухгалтерского учета необходимо отделить данный объект учета от других, поэтому важно обосновать его стоимость, по которой его можно принять к учету. Также нужно рассмотреть экономическую природу человеческого капитала как особого объекта бухгалтерского учета.

По мнению ученых-экономистов, человеческий капитал является частью интеллектуального капитала [6, с. 61].

Используемый за рубежом термин «интеллектуальный капитал» представляет систему капитальных устойчивых интеллектуальных преимуществ данной компании или фирмы на рынке и состоит из трех составляющих:

человеческого, организационного (или структурного) и клиентского капиталов. Однако широкого применения в Республике Беларусь данный термин не получил, так как для его использования необходимо наличие развитого рынка. Как следствие, значительная часть интеллектуального капитала — человеческого и клиентского — не находит своего отражения в активах организаций из-за невозможности определения их денежной оценки [10, с. 9].

Интеллектуальный капитал представляет собой систему отношений, возникающих в процессе воспроизводства и отчуждения материально-вещественных, информационных и социальных продуктов (результатов интеллектуальной деятельности) между обладателями интеллектуальных способностей и потенциальными потребителями. Отличительное свойство интеллектуального капитала — его неликвидность, поскольку он неотделим от носителя и лишь отдельные элементы подлежат патентованию либо купле-продаже [50, с. 36—37].

Интеллектуальный капитал равен разнице между рыночной ценой компании и балансовой стоимостью ее материальных активов [29], поэтому можно предположить, что интеллектуальный капитал равен деловой репутации фирмы (гудвилу).

На основании вышеизложенного можно утверждать, что многие ученые-экономисты имеют различные подходы к определению понятия «человеческий капитал». Исходя из взаимосвязи человеческого и интеллектуального капиталов, они предполагают, что человеческий, клиентский и структурный капиталы составляют интеллектуальный. В этом случае необходимо определить величину интеллектуального капитала, а затем оценить человеческий капитал. Другие ученые считают, что человеческий капитал — это инвестиции в образование, здравоохранение, миграцию рабочей силы и получение информации, так как именно эти затраты увеличивают абсолютную величину человеческого капитала. Третьи предполагают, что человеческий капитал — это добавленная стоимость, которую приносят трудовые ресурсы.

Не существует единого мнения по данному вопросу и у ученых-бухгалтеров. Существуют мнения по поводу признания человеческого капитала нематериальным активом. Другие считают, что нельзя признавать человека объектом бухгалтерского учета.

Авторы работы на основании определения человеческого капитала, его взаимосвязи с интеллектуальным капиталом и принципов его учета, сформулированных ранее, определили три концепции к оценке и учету его стоимости:

- 1) человеческий капитал как составляющая интеллектуального капитала;

- 2) человеческий капитал как совокупность затрат по его созданию;
- 3) человеческий капитал как объект интеллектуальной собственности.

Первая концепция основывается на том, что человеческий капитал является составной частью интеллектуального капитала предприятия (цены фирмы) наряду со структурным, организационным, инновационным, процессным и клиентским капиталом. Структура интеллектуального капитала в одной из наиболее известных моделей “Skandia Value Scheme”, разработанной Л. Эдвинссоном для шведской страховой компании “Skandia”, представлена на рисунке 3.1 [46]. Эта компания в 1995 г. впервые включила в свой годовой отчет раздел об интеллектуальном капитале, положив начало новой практике содержания годовых отчетов компаний [46].



Рисунок 3.1 — Структура интеллектуального капитала в модели “Skandia Value Scheme” Л. Эдвинссона

В приведенной схеме человеческий капитал рассматривается как компетенция и способности персонала компании. Эта часть интеллектуального капитала покидает компанию вместе с работниками после окончания рабочего дня [46].

Согласно второй концепции человеческий капитал — это долгосрочные финансовые вложения в работников компании.

По мнению Е. Г. Абрамова, процесс использования человеческого капитала, а также его юридическое оформление, с некоторыми допущениями,

аналогичен применению заемных средств, когда заимодавец предоставляет возможность пользования финансовым капиталом, т. е. денежными средствами, заемщику. При этом за использование капитала заемщик выплачивает владельцу определенное вознаграждение, методы определения которого являются в достаточной степени отработанными. Однако сам капитал заемщику не принадлежит [1].

В случае использования человеческого капитала документом, определяющим условия его использования, является в общем случае трудовой договор. Таким образом, юридическое лицо получает возможность использования деловых качеств сотрудника в собственных целях для решения определенного набора задач. За возможность использования этих деловых качеств работодатель выплачивает вознаграждение. Зная сумму вознаграждения и срок, за который эта сумма выплачивается, несложно количественно определить исходную величину капитала. Данная величина и будет являться номинальной стоимостью человеческого капитала. Из этих соображений включение данной стоимости в состав заемных средств в пассиве бухгалтерского баланса не будет противоречить основным принципам бухгалтерского учета. При этом в активе баланса эта стоимость найдет выражение именно в объекте, обладающем определенными характеристиками, каким и является оцениваемый сотрудник. Такая несложная схема позволила бы более полно отразить состав активов предприятия по номинальной стоимости и источников их формирования [1]. В данном случае величина чистых активов организации остается без изменений.

Третья концепция связана с признанием человеческого капитала объектом интеллектуальной собственности и соответственно нематериальным активом для целей бухгалтерского учета.

Термин «интеллектуальная собственность» включает права, относящиеся к литературным, художественным и научным произведениям, исполнительской деятельности артистов, звукозаписи, радио- и телевизионным передачам, изобретениям во всех областях человеческой деятельности, научным открытиям, промышленным образцам, товарным знакам, знакам обслуживания, фирменным наименованиям и коммерческим обозначениям, защите против недобросовестной конкуренции, а также все другие права, относящиеся к интеллектуальной деятельности в производственной, научной, литературной и художественной областях. Понятие «интеллектуальная собственность» вошло в юридическую лексику и является синонимом исключительного права, которое подразумевает наличие у правообладателя всего комплекса прав на объект интеллектуальной собственности [10, с. 9].

Затраты на создание человеческого капитала как нематериального актива невозможно признать в учете, поскольку сложно определить финансовую эффективность данного вида капиталовложений. При этом данный актив неотделим от самого человека, что противоречит принципу признания его в бухгалтерском учете.

Частично данную проблему может разрешить использование такого элемента гражданско-правовых отношений, как контракт. Для понимания сущности данного инструмента целесообразно обратиться к системе отношений, действующей в «большом» спорте, а именно к системе «игрок-клуб», подразумевающей оценку игрока клубом в виде стоимости заключенного с ним контракта [49]. При этом появляется юридический документ, подтверждающий стоимость человеческого капитала.

Человеческий капитал очень сложно признать объектом учета и это связано также с морально-этическим аспектом. Для обоснования его в качестве объекта интеллектуальной собственности организации необходимо иметь исключительные права на данный актив. В этом случае такие права предоставляет контракт, который предполагается зарегистрировать в Национальном центре интеллектуальной собственности. Также следует страховать риски неисполнения обязательств по обстоятельствам, независящим от воли сторон. Стоимость данного контакта можно признать в бухгалтерском учете.

Ключевым моментом в данной концепции является то, что контрактные отношения в науке и спорте не характерны для юридической практики Республики Беларусь, поэтому необходимо разработать основные условия контракта. При этом отношения сторон в рамках контракта не должны противоречить Конституции Республики Беларусь и иным нормативным правовым актам.

С экономической точки зрения система контрактов позволит ставить в зависимость успешную коммерциализацию объекта интеллектуальной собственности, созданного в рамках контракта, с доходами непосредственного разработчика. Так, цена контакта будет непосредственно зависеть от стоимости создаваемого объекта интеллектуальной собственности. В соответствии с СТБ 52.5.01-2007 «Оценка стоимости гражданских прав. Оценка объектов интеллектуальной собственности» [53] стоимость объекта интеллектуальной собственности можно определить индексным методом, методом начальных затрат, рыночным методом или методом пересчета начальных затрат.

Мировой опыт свидетельствует, что существует два подхода к оплате изобретательского труда. В соответствии с первым подходом рекомен-

дуются платить разработчикам, исходя из количества и качества труда, вложенного в создание изобретения. считая, что полученный эффект от его использования — величина конъюнктурная. Другой подход базируется на положении, что логично оплачивать работу авторов, исходя из того эффекта, который получает работодатель, не связывая, таким образом, оплату труда с понесенными затратами [35, с. 8].

Авторы в развитие второго подхода предлагают оплачивать труд разработчиков исходя из рыночной стоимости прав на объект интеллектуальной собственности. Для данной цели предлагается использовать систему контрактов и учета человеческого капитала, что позволит ставить в зависимость успешную коммерциализацию объекта интеллектуальной собственности, созданного в рамках контракта, с доходами непосредственного разработчика. Предполагается, что цена контакта будет составлять 5—10% от стоимости создаваемого объекта интеллектуальной собственности, а данное вознаграждение должно принадлежать разработчику.

### 3.2 Концепции учета человеческого капитала

Согласно первой концепции (как составляющая интеллектуального капитала) человеческий капитал не является собственностью предприятия. Организация не имеет прав на данный объект бухгалтерского учета и лишь временно использует его в своих интересах, поэтому данный ресурс является составляющей деловой репутации фирмы. Гудвил подлежит учету в качестве нематериального актива только в случае объединения бизнеса. Однако в современной экономике наиболее важным ресурсом становится человеческий капитал. Для того чтобы инвестору принять обоснованное решение, в отчетности необходимо представить сведения о величине и динамике данного капитала, а отчетность, составленная по международным и национальным стандартам учета, не дает нам такой возможности, поэтому в ней необходимо отражать сведения о человеческом капитале.

В соответствии с предложенным вариантом предлагается создавать фонд под изменение величины человеческого капитала организации. Данный фонд предполагается создавать за счет операционных доходов. При увеличении рыночной оценки величины человеческого капитала данную операцию следует отражать корреспонденцией счетов:

- дебет счета 91 «Операционные доходы и расходы»;
- кредит счета 85 «Человеческий капитал» — на сумму создаваемого фонда под изменение величины человеческого капитала.

При уменьшении рыночной оценки стоимости человеческого капитала предлагается делать следующую запись на счетах:

- дебет счета 85 «Человеческий капитал»;
- кредит счета 91 «Операционные доходы и расходы» — на сумму уменьшения фонда под изменение величины человеческого капитала.

При составлении бухгалтерского баланса сальдо по счету 04 «Нематериальные активы» (субсчет «Человеческие ресурсы») показывается с учетом увеличения (уменьшения) фонда под изменение величины человеческого капитала. При этом на сумму созданного фонда под изменение величины человеческого капитала в учетных регистрах не уменьшается фактическая стоимость нематериальных активов, под которые создан фонд.

Более подробно можно рассмотреть методику учета на следующем примере. Предположим, что бухгалтерский баланс организации «А» на 01.01.2010 г. представлен в таблице 3.1.

Т а б л и ц а 3.1 — Оборотный баланс организации «А» на 01.01.2010 г., млн р.

Актив		Пассив	
Основные средства	500	Долгосрочные обязательства	350
Нематериальные активы	200	Краткосрочные обязательства	250
Материалы	50	Уставный фонд	250
Незавершенное производство	75	Нераспределенная прибыль	150
Денежные средства	175		
Валюта баланса	1 000	Валюта баланса	1 000

Предприятие существует менее года, зарегистрировано в Парке высоких технологий, область деятельности — разработка программного обеспечения. По оценкам экспертов рыночная стоимость предприятия составляет 450 млн р. Следовательно, можно отрицать наличие у субъекта хозяйствования значимого структурного и клиентского капиталов, поэтому можно утверждать, что в данном случае человеческий капитал равен интеллектуальному.

На основании приведенного баланса сумма чистых активов на 01.01.2010 г. равна 400 млн р. (1 000 млн р. — 350 млн р. — 250 млн р.). Исходя из приведенных данных деловая репутация фирмы (гудвил) составляет 50 млн р. (450 млн р. — 400 млн р.). Тогда в бухгалтерском учете организации «А» необходимо отразить следующие хозяйственные операции (табл. 3.2).

Т а б л и ц а 3.2 — Корреспонденция счетов по учету человеческого капитала как составляющей интеллектуального капитала в организации «А»

Содержание операции	Корреспонденция счетов		Сумма, млн р.
	Дебет	Кредит	
На сумму создаваемого фонда под изменение величины человеческого капитала	91 «Операционные доходы и расходы»	85 «Человеческий капитал»	50

При составлении бухгалтерского баланса сальдо по счету 04 «Нематериальные активы» (субсчет «Человеческие ресурсы») необходимо показать с учетом увеличения фонда под изменение величины человеческого капитала. Баланс с учетом корректировок представлен в таблице 3.3.

Т а б л и ц а 3.3 — Баланс организации «А» с учетом корректировок на 01.01.2010 г., млн р.

Актив		Пассив	
Основные средства	500	Долгосрочные обязательства	350
Нематериальные активы (200 млн р. + 50 млн р.), в том числе «человеческие ресурсы»	250	Краткосрочные обязательства	250
	50		
Материалы	50	Уставный фонд	250
Незавершенное производство	75	Нераспределенная прибыль	150
Денежные средства	175	Человеческий капитал	50
Валюта баланса	1 050	Валюта баланса	1 050

Подобную корректировку предполагается проводить в отношении годового бухгалтерского баланса независимым аудитором.

Учет человеческого капитала как составляющей интеллектуального капитала позволит отражать в отчетности реальное финансовое состояние предприятия, более успешно привлекать инвестиции под новые проекты и признать человеческие ресурсы приоритетным направлением капиталовложений.

Однако нельзя забывать о том, что необоснованное увеличение оценки человеческого капитала может послужить причиной неоправданного привлечения инвестиций и кредитов. Данная ситуация объясняется тем, что отраженный в активе человеческий капитал (человеческие ресурсы)

невозможно распределить между инвесторами и кредиторами, поэтому предлагается производить подобные корректировки в балансе независимыми аудиторами.

Согласно второй концепции (как совокупность затрат), человеческий капитал может учитываться в пассиве баланса в составе обязательств, а балансовая стоимость капитала определяется исходя из заработной платы работников. Данный подход целесообразно применять для учета человеческого капитала в сфере услуг (аудиторских фирмах, университетах). Подобную методику предлагают российские экономисты.

По мнению авторов, уровень заработной платы не отражает реальную оценку величины человеческого капитала, так как не ясен период, за который будет определяться вознаграждение работникам (день, неделя, месяц), к тому же в некоторых отраслях заработная плата варьируется в зависимости от сезона. В этом случае предполагается учитывать инвестиции в человеческий капитал. Данные инвестиции отдельные ученые предлагают признавать нематериальным активом.

Предполагается, что в основу определения размера инвестиций в человеческий капитал, т. е. его стоимости, можно положить содержание матрицы деятельности в сфере человеческого капитала, разработанной Фитц-енцем (табл. 3.4) [55]. Она показывает четыре основных вида деятельности организации, в результате осуществления которых формируются инвестиции в человеческий капитал [6, с. 62].

Т а б л и ц а 3.4 — Матрица деятельности в сфере человеческого капитала

Переменный вид деятельности	Основной вид деятельности			
	Приобретение	Содержание	Развитие	Сохранение
Расходы				

На стадии «приобретения» работников осуществляются расходы на рекламу, перемещение трудовых ресурсов; на стадии «содержания» — расходы на оборудование рабочего места, заработную плату, социальное обеспечение; на стадии «развития» — расходы на обучение и повышение квалификации; на стадии «сохранения» — дополнительное поощрение в виде премий, введение особых поощрительных пунктов в трудовой контракт [6, с. 62].

Составляющие инвестиций в человеческий капитал, формируемые в процессе указанных выше видов деятельности организаций, разнообразны

и приобретают специфический оттенок в зависимости от особенностей конкретного работника [6, с. 62].

Человеческий капитал участвует в деятельности организации, зарабатывая прибыль, и оплата за такое участие включается в стоимость изготавливаемой продукции [6, с. 63].

По мнению В. В. Богатыревой [6, с. 62—63], эти ресурсы необходимо учитывать в составе основного капитала в качестве нематериального актива.

Международный стандарт финансовой отчетности 38 определяет актив как «ресурс, который предприятие контролирует в результате прошлых событий и от которого оно планирует получить экономические выгоды в будущем». Нематериальные активы составляют подраздел этой группы и определяются как «идентифицируемые немонетарные активы, не имеющие физической формы» [44, с. 846].

Действительно, человеческий капитал не имеет физической формы, так как представляет собой знания, способности, навыки работников.

Нематериальный актив соответствует требованиям идентифицируемости, если он является:

- отделимым, т. е. его можно отделить или выделить из предприятия и продать, передать, лицензировать, сдать в аренду или обменять, отдельно или вместе с соответствующим договором, активом или обязательством;

- результатом договорных или других юридических прав и обязательств [44, с. 847].

Отношения между работником и нанимателем регулируются трудовым законодательством и договором сторон. В соответствии с данным договором наниматель имеет ограниченные права по отношению к работнику, так как способности работника нельзя продать другой стороне, обменять, сдать в аренду, а данные способности неотделимы от самого человека. В то же время взаимоотношения работника и нанимателя являются результатом договорных прав и обязательств. Однако подобного рода права и обязательства не являются нематериальным активом. Предприятие имеет права на результаты применения способностей своих работников. Следовательно, оно контролирует получение будущих экономических выгод, генерируемых человеческим капиталом.

Несмотря на то, что обеспеченность права юридической защитой не является необходимым условием контроля, поскольку предприятие может контролировать будущие экономические выгоды каким-либо другим способом, в отсутствие такой обеспеченности правовой защитой будет труднее обеспечить контроль [44, с. 848].

Предприятие обычно обладает недостаточным контролем над будущими экономическими выгодами, возникающими в результате наличия отобранного персонала (группы квалифицированных рабочих или управленческих кадров), для того чтобы эти ресурсы соответствовали определению нематериального актива. Таким образом, если предприятие приобретает фармацевтическую компанию, то маловероятно, что оно будет в состоянии признать в качестве нематериального актива команду химиков-исследователей приобретенной компании. С другой стороны, футбольный клуб может заплатить за какого-либо игрока другому клубу определенную сумму, что позволит ему заключить контракт с футболистом на несколько сезонов. Это может привести к тому, что у предприятия появится достаточный контроль для того, чтобы оно могло отразить платеж в отчетности в качестве нематериального актива. В этом случае имеет место разовый платеж, не осуществляемый в рамках объединения бизнеса; когда предприятие приобретает определенный ресурс, больше вероятность того, что оно сможет продемонстрировать соответствие своего приобретения определению актива [44, с. 848].

В развитых странах в отчетах, отражающих финансовые сведения компаний, отдельной строкой указывают «стоимость» сотрудников (табл. 3.5) [55].

По мнению В. В. Богатыревой [6, с. 62—63] в бухгалтерской отчетности необходимо показывать, как затраты на человеческий капитал соотносятся с расчетами прибыли, т. е. формированием в итоге добавленной стоимости.

Т а б л и ц а 3.5 — Финансовые сведения компании

Показатель	Сумма, тыс. дол. США
Прибыль	100 000
Расходы	80 000
Выплаты по ведомости сотрудников и льготы	24 000
Затраты на непостоянную рабочую силу	3 750
Потери из-за отсутствия сотрудников на рабочем месте	200
Потери от текучести кадров	3 600
Сотрудники (FTE)	500
Непостоянные работники (FTE)	100

Авторы работы предлагают отражать затраты на человеческий капитал в бухгалтерском учете на забалансовых счетах. В балансе учитываются средства предприятия и источники их образования, за балансом — средства, которые не принадлежат ему. Например, за балансом мы учитываем арендованные основные средства. Арендованное имущество мы используем на основании договора аренды в своей производственной деятельности, уплачиваем арендную плату за его использование и обладаем правом на результаты использования, но у нас нет права собственности. То же самое происходит при найме работников. Предприятие на основании трудового договора использует персонал в своей производственной деятельности, выплачивает работникам заработную плату и обладает правом на будущие экономические выгоды. При этом организация не имеет права собственности на своих работников.

Авторы предлагают для учета расходов на человеческий капитал использовать забалансовый счет 015 «Инвестиции в человеческий капитал». При этом данные затраты должны включать расходы на приобретение, содержание, развитие и сохранение человеческого капитала (см. табл. 3.4). Данные расходы необходимо аккумулировать на субсчете «Расходы на развитие человеческого капитала», открытому ко всем счетам учета затрат. По окончании календарного периода затраты на субсчетах суммируются и записываются в дебет забалансового счета 015 «Инвестиции в человеческий капитал». На протяжении периода существования предприятия затраты предполагается аккумулировать на забалансовом счете. Списываться расходы могут по кредиту счета 015 «Инвестиции в человеческий капитал» в следующих случаях:

- при прекращении трудовой деятельности на предприятии работника, под которого производились соответствующие капиталовложения;
- при отсутствии дальнейшей экономической эффективности от вложенных инвестиций.

Более наглядно можно рассмотреть методику учета на следующем примере. Предположим, что предприятие «А» занимается разработкой программного обеспечения. Организация оплачивает обучение своих сотрудников, занятых разработкой программного продукта, на курсах повышения квалификации. Расходы на обучение составляют 2 000 у. е., что не более 5% от фонда оплаты труда. Оплата производится ежемесячно. Тогда корреспонденция счетов по учету расходов на человеческий капитал будет иметь вид, представленный в таблице 3.6.

Таблица 36 — Примерная корреспонденция счетов в организации «А» по учету человеческого капитала как совокупности затрат по его созданию за месяц

Содержание операции	Корреспонденция счетов		Сумма, у.с.
	Дебет	Кредит	
На сумму расходов по оплате обучения	26 «Общехозяйственные расходы» субсчет «Расходы на человеческий капитал»	60 «Расчеты с поставщиками и подрядчиками»	2 000
На сумму затрат на развитие человеческого капитала	015 «Инвестиции в человеческий капитал»	—	2 000

Учет человеческого капитала как совокупности затрат по его созданию позволит стимулировать работодателя вкладывать средства в развитие персонала, повышать квалификацию работников, получать данные о величине затрат на развитие трудового коллектива. Инвестиции в человека, как показывает мировая практика, являются весьма эффективными. По самым скромным подсчетам американских ученых рентабельность таких вложений составляет 10—15%.

Права на человеческий капитал являются объектом интеллектуальной собственности, а также нематериальным активом для целей бухгалтерского учета. Данные права не противоречат требованиям, которые предъявляет МСФО 38 к нематериальным активам:

- не имеют физической формы;
- соответствуют требованиям идентифицируемости, т. е. являются отделимыми (можно выделить из состава имущества предприятия и продать, передать, сдать в аренду вместе с соответствующим договором), а также являются результатом договорных прав;
- способны приносить будущие экономические выгоды;
- предприятие осуществляет контроль над будущими экономическими выгодами.

С экономической точки зрения система контрактов позволит ставить в зависимость успешную коммерциализацию объекта интеллектуальной собственности, созданного в рамках контракта, с доходами непосредственного разработчика. Цена контакта будет непосредственно зависеть от стоимости создаваемого объекта интеллектуальной собственности.

Рассмотрим методику учета человеческого капитала как объекта интеллектуальной собственности. Предположим, что на разработку

определенной технологии предприятием «А» с научным сотрудником заключен контакт сроком на три года. По мнению компетентного оценщика рыночная стоимость технологии оценивается в 100 000 у. е. По условиям контракта вознаграждение ученого составляет 15% от рыночной стоимости прав на объект интеллектуальной собственности. При этом сумма вознаграждения должна выплачиваться равномерными долями в течение периода научно-исследовательских работ. Должностной оклад научного сотрудника в месяц составляет 100 у. е. Расходы по страхованию рисков по контракту составляют 10 у. е. в месяц. Подоходный налог в примере рассчитан по ставке 12%. Ставки отчислений в Фонд социальной защиты населения и в РУСП «Белгосстрах» равны соответственно 34% и 0,5%. Баланс предприятия до заключения контракта с научным сотрудником на разработку новой технологии представлен в таблице 3.7.

Т а б л и ц а 3.7 — Баланс предприятия «А» до заключения контракта с научным сотрудником на разработку новой технологии, тыс. у. е.

Актив		Пассив	
Основные средства	400	Долгосрочные обязательства	250
Нематериальные активы	250	Краткосрочные обязательства	60
Материалы	70	Уставный фонд	450
Незавершенное производство	120	Нераспределенная прибыль	130
Денежные средства	50		
Валюта баланса	890	Валюта баланса	890

Сумма чистых активов по балансу составит 580 тыс. у. е. (890 тыс. у. е. – 250 тыс. у. е. – 60 тыс. у. е.).

Предлагается для учета обязательств фирмы по правам на человеческий капитал ввести пассивный счет 85 «Человеческий капитал».

Корреспонденция счетов по хозяйственным операциям приведена в таблице 3.8.

В данном случае величину человеческого капитала предлагается отражать в активе баланса на счете 04 «Нематериальные активы» (субсчет «Права на человеческий капитал»), а также в пассиве на счете 85 «Человеческий капитал». При этом величина чистых активов организации увеличивается на сумму человеческого капитала. Данный актив

Т а б л и ц а 3.8 — Корреспонденция счетов по учету человеческого капитала как объекта интеллектуальной собственности

Содержание операции	Корреспонденция счетов		Сумма, у.е.
	дебет	кредит	
На сумму заключенного с научным сотрудником контракта ( $100\,000 \cdot 15\%$ )	08 «Вложения во внеоборотные активы»	85 «Человеческий капитал»	15 000
Контракт зарегистрирован в Национальном центре интеллектуальной собственности	04 «Нематериальные активы» субсчет «Права на человеческий капитал»	08 «Вложения во внеоборотные активы»	15 000
На сумму страхования рисков по контракту	26 «Общехозяйственные расходы»	76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами»	10
На сумму ежемесячно начисленной амортизации на нематериальный актив ( $15\,000 / 36 = 416,7$ )	85 «Человеческий капитал»	05 «Амортизация нематериальных активов»	416,7
На сумму начисленного вознаграждения по контракту научному сотруднику	26 «Общехозяйственные расходы»	70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»	416,7
На сумму начисленной заработной платы научному сотруднику	26 «Общехозяйственные расходы»	70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»	100
На сумму отчислений от заработной платы в Фонд социальной защиты населения ( $(416,7 + 100) \cdot 34\% = 175,7$ )	26 «Общехозяйственные расходы»	69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению»	175,7
На сумму платежей в РУСП «Белгосстрах» от начисленной заработной платы ( $100 \cdot 0,5\%$ )	26 «Общехозяйственные расходы»	76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами»	0,5
На сумму платежей в РУСП «Белгосстрах» от начисленного вознаграждения по контракту ( $416,7 \cdot 0,5\%$ )	26 «Общехозяйственные расходы»	76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами»	2,1
На сумму выплаченной заработной платы научному сотруднику ( $516,7 - (516,7 \times 12\%) - (516,7 \cdot 1\%) = 449,5$ ) <sup>1</sup>	70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»	51 «Расчетный счет»	449,5

<sup>1</sup> При расчете подоходного налога не учитывался социальный вычет.

подлежит амортизации, тогда корреспонденция счетов на сумму износа будет следующая:

- дебет 85 «Человеческий капитал»;
- кредит 05 «Амортизация нематериальных активов».

В бухгалтерском балансе нематериальные активы отражаются по остаточной стоимости. По мере начисления амортизации остаточная стоимость прав на человеческий капитал будет уменьшаться.

Следует отметить, что в данном примере научному сотруднику начисляется и выплачивается заработная плата. По мнению авторов, вознаграждения по контракту должны стимулировать разработчика к продуктивному труду, а также обеспечивать постоянство работы в организации.

После заключения контракта с научным сотрудником на разработку новой технологии баланс представлен в таблице 3.9.

Таблица 3.9 — Баланс предприятия «А» после заключения контракта с научным сотрудником на разработку новой технологии, тыс. у. е.

Актив		Пассив	
Основные средства	400	Долгосрочные обязательства	250
Нематериальные активы, (250 у. е. + 15 у. е. = 265 у. е.) в том числе «Права на человеческий капитал»	265 15	Краткосрочные обязательства	60
Материалы	70	Уставный фонд	450
Незавершенное производство	120	Нераспределенная прибыль	130
Денежные средства	50	Человеческий капитал	15
Валюта баланса	905	Валюта баланса	905

Сумма чистых активов организации в данном случае будет составлять 595 у. е. (905 у. е. – 250 у. е. – 60 у. е.).

Признание прав на человеческий капитал позволит:

- поставить в прямую зависимость доходы работников с достигнутыми результатами;
- повысить материальное вознаграждение работников интеллектуального труда;
- стимулировать создание объектов интеллектуальной собственности, способствовать успешной их коммерциализации;
- отражать в отчетности непосредственные способности людей.

При учете человеческого капитала как объекта интеллектуальной собственности нельзя забывать, что каждый человек является уникальной личностью и нельзя ограничивать его права и свободы. Всякое давление на человека может привести не только к ухудшению эффективности его труда, но и к нарушению Декларации прав человека, поэтому необходима уникальная правовая база, способная урегулировать отношения между работодателем и сотрудником.

### 3.3 Учет коммерческого использования человеческого капитала как объекта интеллектуальной собственности

Права на человеческий капитал как любой актив, возможно реализовать. При этом объектом купли-продажи выступает контракт. Предположим, организация приняла решение реализовать имеющиеся у нее права на человеческий капитал через два года с момента его заключения. Срок действия контракта 3 года. Предположим, что цена реализации контракта составляет 25 000 у. е.; первоначальная стоимость контракта — 15 000 у. е.; сумма начисленной амортизации — 10 000 у. е.; НДС — 20%; принятый вариант учета реализации — по отгрузке. Корреспонденция счетов по реализации прав на человеческий капитал представлена в таблице 3.10.

Т а б л и ц а 3.10 — Корреспонденция счетов по реализации прав на человеческий капитал

Содержание операции	Корреспонденция счетов		Сумма, у. е.
	Дебет	Кредит	
Списание начисленной амортизации в случае выбытия нематериального актива	05 «Амортизация нематериальных активов»	04 «Нематериальные активы» субсчет «Права на человеческий капитал»	10 000
Списание остаточной стоимости нематериального актива в случае реализации контракта (15 000 у. е. – 10 000 у. е. = 5 000 у. е.)	91 «Операционные доходы и расходы»	04 «Нематериальные активы» субсчет «Права на человеческий капитал»	5 000
Списание величины человеческого капитала с учета	85 «Человеческий капитал»	85 «Человеческий капитал» субсчет «Выбытие человеческого капитала»	5 000

(окончание табл. 3.10)

Содержание операции	Корреспонденция счетов		Сумма, у.е.
	Дебет	Кредит	
На сумму выручки от продажи контракта	62 «Расчеты с покупателями и заказчиками»	91 «Операционные доходы и расходы»	25 000
На сумму НДС от реализации прав на человеческий капитал ( $25\,000 \cdot 20 / 120 = 4\,166,7$ )	91 «Операционные доходы и расходы»	68 «Расчеты по налогам и сборам»	4 166,7
На сумму поступивших на расчетный счет денежных средств от реализации контракта	51 «Расчетный счет»	62 «Расчеты с покупателями и заказчиками»	25 000
На сумму прибыли от реализации прав на человеческий капитал ( $25\,000 - 5\,000 - 4\,166,7 = 15\,833,3$ )	91 «Операционные доходы и расходы»	99 «Прибыли и убытки»	15 833,3

Права на человеческий капитал целесообразно использовать также в качестве вклада в уставный фонд. Предположим, организация приняла решение инвестировать в создание нового предприятия права на человеческий капитал. Оценочная стоимость прав составляет 15 000 у. е. Тогда записи на счетах бухгалтерского учета созданного субъекта хозяйствования будут иметь вид, представленный таблице 3.11.

Права на человеческий капитал можно передавать и брать в аренду. Минимальные требования к Европейскому контракту профессионального игрока предусматривают данный вид операций. Предположим, что

Таблица 3.11 — Корреспонденция счетов по вкладу прав на человеческий капитал в уставный фонд организации

Содержание операции	Корреспонденция счетов		Сумма, у.е.
	Дебет	Кредит	
На сумму объявленного вклада в уставный фонд	75 «Расчеты с учредителями» субсчет I «Расчеты по вкладам в уставный фонд»	80 «Уставный фонд»	15 000
На сумму фактического поступления вклада учредителя в уставный фонд	04 «Нематериальные активы» субсчет «Права на человеческий капитал»	75 «Расчеты с учредителями» субсчет I «Расчеты по вкладам в уставный фонд»	15 000

футбольный клуб «А» решил передать в аренду права на игрока клубу «Б» сроком на 1 год; стоимость контракта игрока 100 000 у. е. при продолжительности 20 месяцев; величина арендной платы с НДС 2000 у. е.; подоходный налог равен 12%; отчисления в РУСП «Белгосстрах» составляют 1% от фонда оплаты труда. Тогда корреспонденция счетов в бухгалтерском учете футбольного клуба «А» будет иметь вид, представленный таблице 3.12.

Т а б л и ц а 3.12 — Корреспонденция счетов по передаче в аренду прав на человеческий капитал в учете организации правообладателя (футбольный клуб «А»)

Содержание операции	Корреспонденция счетов		Сумма, у. е.
	Дебет	Кредит	
На первоначальную стоимость переданных в аренду прав на человеческий капитал	04 «Нематериальные активы» субсчет «Права на человеческий капитал» аналитический счет «Переданные в аренду права на человеческий капитал»	04 «Нематериальные активы» субсчет «Права на человеческий капитал» аналитический счет «Права на человеческий капитал в собственном использовании»	100 000
Ежемесячное начисление арендной платы	76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами»	91 «Операционные доходы и расходы»	2 000
На расчетный счет зачислена сумма арендной платы	51 «Расчетный счет»	76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами»	2 000
Начислен НДС от суммы арендной платы (2000 у. е. · 20 / 120)	91 «Операционные доходы и расходы»	68 «Расчеты по налогам и сборам»	333.3
Начислена амортизация по сданным в аренду правам на человеческий капитал (100 000 / 20 = 5 000)	85 «Человеческий капитал»	05 «Амортизация нематериальных активов»	5 000
На первоначальную стоимость возвращенных из аренды прав на человеческий капитал	04 «Нематериальные активы» субсчет «Права на человеческий капитал» аналитический счет «Права на человеческий капитал в собственном использовании»	04 «Нематериальные активы» субсчет «Права на человеческий капитал» аналитический счет «Переданные в аренду права на человеческий капитал»	100 000

Как видно из таблицы 3.12, корреспонденция счетов по учету аренды прав на человеческий капитал соответствует методике учета аренды основных средств.

Арендатор не является собственником актива и будет учитывать контракт за балансом. Для учета прав на человеческий капитал у арендатора предлагается использовать забалансовый счет 016 «Арендованные права на человеческий капитал». Получение арендованных прав будет отражаться по дебету, а возвращение арендодателю — по кредиту. Корреспонденция счетов в организации, которая принимает в аренду права на человеческий капитал, представлена в таблице 3.13.

Таблица 3.13 — Корреспонденция счетов при принятии в аренду прав на человеческий капитал в учете футбольного клуба «Б»

Содержание операции	Корреспонденция счетов		Сумма, у. е.
	Дебет	Кредит	
На первоначальную стоимость принятых в аренду прав на человеческий капитал	016 «Арендованные права на человеческий капитал»	—	100 000
Начислена арендная плата	26 «Общехозяйственные расходы»	76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами»	1 666,7
На сумму НДС, причитающуюся к уплате	18 «Налог на добавленную стоимость по приобретенным товарам, работам, услугам»	76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами»	333,3
Перечислена с расчетного счета арендная плата с учетом суммы НДС	76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами»	51 «Расчетный счет»	2 000
На сумму начисленного вознаграждения игроку по контракту	26 «Общехозяйственные расходы»	70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»	5 000
На сумму отчислений от заработной платы в Фонд социальной защиты населения ( $5\,000 \cdot 34\% = 1\,750$ )	26 «Общехозяйственные расходы»	69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению»	1 700
На сумму платежей в РУСП «Белгосстрах» от начисленного вознаграждения по контракту ( $5\,000 \cdot 1\% = 50$ )	26 «Общехозяйственные расходы»	76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами»	50

Содержание операции	Корреспонденция счетов		Сумма, у.е.
	Дебет	Кредит	
На сумму выплаченной заработной платы игроку ( $5\,000 - (5\,000 \cdot 12\% + 5\,000 \cdot 1\%) = 4\,350$ )	70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»	51 «Расчетный счет»	4 350
На первоначальную стоимость возвращенных из аренды прав на человеческий капитал	—	016 «Арендованные права на человеческий капитал»	100 000

Необходимо отметить, что заработную плату игроку выплачивает арендатор. Последний также обязан уплачивать арендные платежи в пользу арендодателя. По данным приведенного примера, ежемесячные расходы арендатора по обслуживанию контракта составят 8 416,7 у.е. (1 666,7 у.е. + 5 000 у.е. + 1 700 у.е. + 50 у.е.).

Арендодатель получает арендные платежи, которые (за вычетом НДС) составляют его доход. По условиям примера такой доход за месяц составит 1 666,7 у.е. (2 000 у.е. — 333,3 у.е.).

Человеческий капитал в процессе своего существования находится в постоянном движении: сотрудники сменяют место работы, получают новое образование, выбирают другую сферу деятельности, поэтому объективно встает проблема учета движения человеческого капитала. Наиболее четко данная ситуация прослеживается в сфере спорта. Игроки спортивных команд уже давно стали капиталом, в который вкладываются огромные денежные средства. При этом в современном бухгалтерском учете пока еще не находят отражение знания, умения и навыки сотрудников предприятия. Предложенная авторами методика доказывает возможность признания нового объекта в бухгалтерском учете — человеческого капитала.

### 3.4 Состав бухгалтерской отчетности о человеческом капитале

В работе были рассмотрены три концепции учета человеческого капитала. Для обобщения сведений о новом объекте бухгалтерского учета предлагается разработать форму годовой бухгалтерской (финансовой) отчетности № 7, которая будет содержать сведения, представленные в таблице 3.14.

Таблица 3.14 — Отчет о движении человеческого капитала организации, млн р.

Наименование показателя	Код строки	На начало года	За предыдущий год
Интеллектуальный капитал	010		
В том числе:			
человеческий капитал	011		
инвестиции в человеческий капитал	020		
человеческий капитал	030		
В том числе:			
права на человеческий капитал, сданные в аренду	031		
права на человеческий капитал, внесенные учредителями в качестве вклада в уставный фонд	032		
выручка от реализации прав на человеческий капитал	040		
права на человеческий капитал, взятые в аренду	050		

По строке 010 показывается величина интеллектуального капитала организации. По мнению компетентных ученых, интеллектуальный капитал равен деловой репутации фирмы (гудвилу). Данная величина может быть определена экспертным путем. Одной из составляющих интеллектуального капитала является человеческий капитал. Его величина показывается по строке 011.

По строке 020 показывается величина инвестиций на развитие человеческого капитала (забалансовый счет 015 «Инвестиции в человеческий капитал»).

Сальдо по счету 85 «Человеческий капитал» показывается по строке 030. В том числе указываются права на человеческий капитал, сданные в аренду и права на человеческий капитал, внесенные учредителями в качестве вклада в уставный фонд.

По строке 040 показывается сумма выручки от реализации контрактов (прав на человеческий капитал).

По строке 050 показывается стоимость контрактов (прав на человеческий капитал), взятых в аренду от сторонней организации.

В процессе исследования были обоснованы необходимость и возможность учета человеческого капитала, предложены три методики его учета:

1) учет человеческого капитала как составляющей интеллектуального капитала;

- 2) учет человеческого капитала как совокупности затрат по созданию;
- 3) учет человеческого капитала как объекта интеллектуальной собственности.

Применение первой методики основывается на взаимосвязи человеческого капитала с интеллектуальным, что позволит корректировать бухгалтерский баланс в зависимости от эффективности работы персонала организации. Тем самым отчетность будет отражать реальное финансовое состояние предприятия и поможет принимать более грамотные управленческие решения. Учет человеческого капитала даст возможность отдельным организациям изменить структуру производственного капитала за счет увеличения доли нематериальных активов в стоимости новой продукции и услуг, увеличив их наукоемкость, что сыграет определенное значение для повышения конкурентной способности продукции и услуг, а также позволит экономически эффективно и рационально использовать человеческие ресурсы предприятия.

Применение второго варианта учета следует принимать для учета затрат по развитию человеческого капитала. При этом появится возможность оценить экономическую эффективность вложений в персонал и контролировать целевое расходование средств на увеличение человеческого потенциала организации.

Наиболее целесообразным в экономике инновационного типа является признание человеческого капитала объектом интеллектуальной собственности. Тем самым это позволит:

- повысить эффективность системы коммерциализации интеллектуальной собственности;
- стимулировать труд разработчиков;
- соразмерно соотносить вознаграждение разработчиков с эффективностью коммерциализации созданных объектов интеллектуальной собственности;
- оценить состояние и перспективы развития человеческого капитала;
- развивать экономику инновационного типа в республике;
- развивать профессиональный спорт в стране;
- повысить эффективность инвестиций в человеческий капитал;
- создавать совместные предприятия путем вклада в уставный фонд прав на человеческий капитал.

## СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕТОДИК ОЦЕНКИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

### 4.1 Оценка человеческого капитала на основе величины интеллектуального капитала

Инновационная экономика характеризуется повышением роли нематериальных факторов производства, объединенных понятием «интеллектуальный капитал». Вложения в этот вид капитала, как показывает мировая практика, являются наиболее рентабельными. Для принятия решений при выборе направления и распределения объемов инвестиций, направленных на развитие объектов интеллектуального капитала и материальных активов для внутрифирменных целей, нужна объективная оценка интеллектуального капитала организации [57, с. 86].

В понятие «интеллектуальный капитал» включаются такие активы, как бренд, отношения с клиентами, патенты, торговые марки и, конечно же, человеческий капитал. Показателями интеллектуального капитала, подлежащими измерению, выступают некоторые важные для компании аспекты ее деятельности (результаты, процессы), а измерителем (методикой) — выбранный или сконструированный инструментарий, позволяющий измерить показатели по количественным и качественным критериям [2].

Существует несколько причин, по которым необходимо вести учет интеллектуального капитала, в частности [2]:

- более адекватное отражение стоимости компании;
- интеллектуальный капитал позволяет определить факторы поддерживающие продуктивность предприятия;
- растут требования к эффективному управлению неосязаемыми активами как самим руководством компании, так и другими заинтересованными лицами, в том числе государством и обществом;
- рост инвестиций в предприятие увеличивается, если система отчетности обеспечивает существующих и потенциальных инвесторов более полной информацией о компании.

Интеллектуальный капитал состоит не из отдельно взятых элементов, а представляет собой довольно сложную и подверженную внешним влияниям систему. Взаимное влияние элементов дает синергетический эффект, в результате которого данные элементы могут увеличивать взаимное воздействие или, нейтрализовать его, поэтому интеллектуальный капитал не может быть оценен путем простого суммирования составляющих его

элементов, так как сама по себе оценка отдельных элементов является трудно осуществимой, а наличие синергетического эффекта еще больше осложняет расчеты. Основная внутренняя цель оценки стоимости интеллектуального капитала заключается в получении норм прибыли на инвестиции в тот или иной вид капитала. Эта проблема двойственна: с одной стороны, необходимо отслеживать затраты (инвестиции) в элементы интеллектуального капитала, с другой стороны. — отслеживать те выгоды, которые организация получила от вложений. Разница между данными величинами и представляет норму прибыли на инвестиции. Кроме того, при осуществлении оценки можно выделить некоторые проблемы, одна из которых заключается в разнонаправленности измерений «стоимости» элементов интеллектуального капитала и несовпадении их размерности (единиц измерения). Например, интеллектуальный капитал, сконцентрированный в умении и квалификации работников, прирастает со временем. Патенты, наоборот, могут морально устаревать и терять свою ценность, а потребитель может неожиданно уйти к конкуренту, уменьшив потребительский капитал. Также вопросом является то, в каких именно единицах можно измерить все эти факторы [57, с. 86].

Большинство методов оценки интеллектуального капитала представляют собой наборы нефинансовых и финансовых показателей. Группы показателей, как правило, описывают тот или иной элемент интеллектуального капитала. Основная проблема связана с использованием нефинансовых показателей — невозможно понять, отражает ли их значение ту деятельность (затраты), которая была осуществлена на создание актива, или они представляют будущую стоимость для организации (причина или следствие). Аналитическое использование подобных инструментов затруднительно, так как не существует способа разделить эти эффекты. Анализ теории и практики позволяет сделать вывод, что основными факторами, оказывающими воздействие на величину интеллектуального капитала, являются следующие [28, с. 435]:

- внешние, связанные с информированием внешних заинтересованных лиц о рыночной стоимости предприятия;
- внутренние, включающие предоставление дополнительной информации внутренним пользователям, в первую очередь, менеджерам;
- необходимость формулировки стратегии предприятия;
- оценка выполнения стратегии;
- принятие решения по поводу диверсификации и расширения;
- расчет вознаграждения создателям интеллектуальных продуктов.

В связи с большим количеством методик оценки интеллектуального капитала, а также других моделей, разработанных для решения различных управленческих задач и применимых для оценки интеллектуального капитала, встает задача типологизации и выделения общих признаков различных методологических подходов. В большинстве случаев критерием типологизации выступает методологическая общность, а не существенные различия моделей. Одной из первых была предложена следующая типология методов оценки интеллектуального капитала [28, с. 433]:

- локомпонентный подход (component-by-component), который использует разные единицы измерения для каждого из компонентов интеллектуального капитала. Данного подхода придерживаются все нефинансовые модели;

- стоимостной подход, при котором оценка стоимости интеллектуального капитала происходит агрегировано, без оценки стоимости отдельных компонентов.

В дальнейшем было предложено разделить методы оценки интеллектуального капитала на следующие группы [22]:

1. Непосредственные методы или методы прямого измерения (direct intellectual capital methods — DIC), основанные на непосредственной денежной оценке различных составляющих интеллектуального капитала. Сущность данных методов заключается в том, что после оценки отдельных элементов выводится интегральная оценка интеллектуального капитала компании. При этом вовсе не обязательно складывать оценки отдельных компонентов, можно применять и более сложные формулы. Однако такие методы не дают точной оценки величины интеллектуального капитала.

2. Методы рыночной капитализации (market capitalization methods — MCM), оценивающие разницу между рыночной стоимостью и балансовой стоимостью активов. Это агрегированный подход, основанный на определении стоимости интеллектуального капитала в целом, без учета стоимости его отдельно взятых компонентов.

3. Методы рентабельности активов (return on assets methods — ROA) — методы оценки эффективности. В ходе оценки получаемая разница между среднеотраслевой рентабельностью активов и рентабельностью предприятия является дополнительной эффективностью, которую генерирует интеллектуальный капитал. Данный подход позволяет проводить сравнительную характеристику различных компаний.

4. Индикативные методы или методы подсчета очков (scorecard methods — SC), оценивающие различные индексы и индикаторы, которые,

как предполагается, влияют на величину интеллектуального капитала. В данном случае оценка в денежной форме не осуществляется.

Анализ показывает, что различные методы оценки интеллектуального капитала не противоречат друг другу и ни один из них не удовлетворяет сразу всем возможным целям организации, поэтому наиболее эффективна интеграция нескольких методов в зависимости от ситуации, целей и возможностей организации. Традиционные методы экономических оценок и измерений, базирующиеся на принципах бухгалтерского учета, перестали быть адекватными условиям сегодняшнего дня. Интеллектуальный капитал отличается от физического капитала своей нематериальной природой. Основой его оценки является стоимость, которая будет создана в процессе будущего использования. Для оценки интеллектуального капитала недостаточно только стоимостных показателей. Многие элементы интеллектуального капитала не находят отражения в бухгалтерских балансах и не поддаются учету. Именно поэтому многие попытки измерить все составляющие интеллектуального капитала, пользуясь стандартными схемами бухгалтерского учета, потерпели поражение [57, с. 87].

Проводя сравнительный анализ групп методов оценки стоимости интеллектуального капитала организации, можно сделать вывод о том, что методы прямого измерения (непосредственной оценки) и методы индикативных показателей основываются на оценке отдельных элементов, тогда как методы оценки исходят из эффективности, а агрегированные методы исходят из общей оценки интеллектуального капитала организации. Преимуществом таких методов является то, что они могут быть использованы на всех уровнях функционирования организации. При оценке стоимости интеллектуального капитала целесообразно применять относительные показатели и показатели эффективности. Одним из таких показателей является коэффициент Тобина (формула 4.1), динамика изменения которого свидетельствует о мере использования интеллектуального капитала организацией.

$$q = \frac{M}{B}, \quad (4.1)$$

где  $M$  — рыночная стоимость компании;

$B$  — стоимость материальных активов компании (балансовая стоимость).

Если  $q < 1$ , т. е. объект стоит дешевле, чем его замена, компании нет смысла инвестировать в аналогичный объект и, наоборот, если  $q > 1$ , то выгоднее купить новый объект, его приобретение обойдется компании дешевле [23, с. 169].

Коэффициент используется для интегральной стоимостной оценки величины интеллектуального капитала западной экономической литературой. Данный коэффициент носит название по фамилии американского экономиста Тобина и представляет собой отношение рыночной цены замещения ее реальных активов (зданий, сооружений, оборудования, запасов) [21, 28]. Изначально он был разработан как критерий эффективности инвестирования, однако позже исследователи признали целесообразность его применения при оценке стоимости интеллектуального капитала. Высокий показатель коэффициента Тобина свидетельствует о существенном превышении цены компании над ценой ее материальных активов, что означает высокую оценку ее нематериальных активов. Например, для высокотехнологичных компаний коэффициент может достигать нескольких сотен, т. е. в данных компаниях материальный капитал практически не принимает участие в создании стоимости, а главным производственным фактором выступает интеллектуальный капитал [57, с. 88].

В работе М. А. Бендикова и Е. В. Джамая описана методика определения стоимости нематериальных активов компании, используемая для определения стоимости торговой марки. Подсчитав стоимость наценки, получаемой за счет использования преимуществ, получают стоимость торговой марки [23, с. 169].

Процедура оценки состоит из нескольких этапов [23, с. 170]:

1. На основе бухгалтерской отчетности определяется средний доход компании за ряд лет (конкретно за три последних года) до удержания налогов.
2. На основании бухгалтерского баланса определяется средняя стоимость основных производственных фондов компании за тот же период.
3. Доход делится на стоимость основных фондов, в результате получается общая рентабельность компании.
4. Определяется за те же годы средняя прибыль по отрасли.
5. Подсчитывается «лишняя» прибыль: процент средней прибыли по отрасли умножается на среднюю стоимость основных фондов, т. е. определяется прибыль, которую могла бы получить средняя компания от такого объема материальных основных фондов.
6. Полученную величину вычитают из среднего дохода компании, полученного в соответствии с первым пунктом. Это и будет та самая величина превышения прибыли интеллектуальной компании над прибылью средней компании рассматриваемой отрасли.
7. Определяется средняя величина налога за те же годы, а результат вычитается из «лишней» прибыли. Остаток и есть та самая премия, которую получает компания благодаря использованию нематериальных фондов.

8. Для подсчета чистой текущей стоимости нематериальных фондов величину премии делят на априорно определенный процент, отражающий цену капитала для компании (например, 15%).

В результате расчета определяется стоимость нематериальных активов компании, непоказанная в балансе.

К достоинствам такого метода можно отнести простоту, использование исходных данных для расчетов; возможно сравнение организаций, работающих в одной отрасли и имеющих сходную материальную базу. В качестве недостатков выделяют следующие [57, с. 88]:

- на рыночную стоимость влияют множество внешних факторов;
- концептуальная противоречивость методического подхода: числитель и знаменатель содержат разные вычислительные процедуры, балансовая стоимость представляет собой отражение принципов бухгалтерского учета уже принятых в компании, а рыночная — отражение текущей деятельности и стратегического положения (иначе говоря, разница между рыночной и балансовой стоимостями отражает не только величину интеллектуального капитала, но и ожидания инвесторов, не имеющих прямого отношения к интеллектуальному капиталу);
- невозможность использования для закрытых компаний;
- невозможность использования методического подхода в переходных экономиках с неразвитыми финансовыми рынками.

По мнению О. Г. Ваганяна, по мере продвижения к экономике знаний цены замещения реальных активов будут включать все более и более значимый когнитивный компонент, т. е. интеллектуальный капитал будет все более и более проявляться в разных активах, поэтому использование традиционного коэффициента Тобина будет затруднено [8]. В связи с этим предлагается модификация данного коэффициента, направленная на выявление объективной оценки интеллектуального капитала организации. Суть модификации состоит в следующем: в качестве рыночной цены предлагается принимать не рыночную капитализацию, а максимально приближенное значение рыночной цены компании (числитель), определяемое как результат оценки активов фирмы фондовым рынком. В знаменателе традиционной формулы расчета предлагается использовать показатель, характеризующий чистые активы. Такой подход позволит сравнивать в динамике не только рост интеллектуального капитала той или иной коммерческой организации, но и сравнивать между собой группы как в региональном масштабе, так и в отрасли [57, с. 88].

По нашему мнению, величину человеческого капитала организации можно определить двумя путями:

- 1) посредством прямой оценки;
- 2) при помощи метода рыночной капитализации.

Первый метод основывается на непосредственной денежной оценке различных составляющих интеллектуального капитала.

Метод рыночной капитализации предполагает оценку человеческого капитала на основе величины интеллектуального. Алгоритм данного расчета следующий:

1. Определяется рыночная стоимость предприятия посредством котировки акций на фондовой бирже либо с помощью привлечения эксперта. Согласно государственному стандарту СТБ/ОР 52.0.01-2007 рыночная стоимость представляет собой стоимость, по которой наиболее вероятно продавец объекта оценки согласен его продать, а покупатель объекта оценки согласен его приобрести. Рыночную стоимость предприятия как имущественного комплекса может определить аттестованный оценщик на основании государственного стандарта СТБ 52.1.01-2007.

2. Определяется балансовая стоимость организации. Она представляет собой стоимость чистых активов предприятия.

3. Определяется разность между рыночной и балансовой стоимостями организации. Данная величина будет являться стоимостью интеллектуального капитала.

4. Рассчитывается доля человеческого капитала в стоимости интеллектуального капитала. Авторы предлагают способ ее расчета на основе трудоемкости и величины амортизации нематериальных активов, созданных на самом предприятии, в себестоимости выпускаемой продукции. Эффективность работы персонала организации можно оценить на основании фонда заработной платы, т. е. с увеличением продуктивности труда работников увеличивается начисленная им заработная плата. Стоимость нематериальных активов, созданных для использования на предприятии, также влияет на величину человеческого капитала. В связи с вышеизложенным авторы предлагают для расчета доли человеческого капитала в интеллектуальном использовать формулу:

$$k_{\text{чк}} = \frac{\text{ЗП} + A_{\text{нмА}}}{\text{СС}}, \quad (4.2)$$

где  $k_{\text{чк}}$  — доля человеческого капитала в совокупной величине интеллектуального капитала;

ЗП — сумма заработной платы, отнесенная на себестоимость выпускаемой продукции за месяц;

$A_{НМА}$  — сумма начисленной за месяц амортизации нематериальных активов, созданных и используемых на предприятии;

СС — себестоимость выпускаемой продукции за месяц.

Рассмотрим предложенную методику оценки человеческого капитала на следующем примере: необходимо определить величину человеческого капитала промышленной организации. Бухгалтерский баланс организации представлен в таблице 4.1.

Т а б л и ц а 4.1 — Бухгалтерский баланс предприятия, млрд р.

Актив		Пассив	
Основные средства	190	Долгосрочные обязательства	125
Нематериальные активы	14	Краткосрочные обязательства	30
Материалы	120	Уставный фонд	200
Незавершенное производство	75	Нераспределенная прибыль	50
Денежные средства	6		
Валюта баланса	405	Валюта баланса	405

Себестоимость выпущенной продукции за истекший месяц — 5 млрд р., сумма заработной платы, отнесенная на себестоимость выпускаемой продукции за месяц — 2,1 млрд р., сумма начисленной за месяц амортизации нематериальных активов, созданных и используемых на предприятии — 0,2 млрд р. По мнению независимого оценщика рыночная стоимость предприятия на дату баланса составила 285 млрд руб.

На основании приведенного баланса сумма чистых активов равна 250 млрд р. (405 млрд р. — 125 млрд р. — 30 млрд р.).

Разность между рыночной и балансовой стоимостями организации составит 35 млрд р. (285 млрд р. — 250 млрд р.).

Доля человеческого капитала в стоимости интеллектуального капитала составит:  $(2,1 \text{ млрд р.} + 0,2 \text{ млрд руб.}) / 5 \text{ млрд р.} = 0,46$ .

Величина человеческого капитала организации составит 16,1 млрд р. ( $35 \text{ млрд р.} \cdot 0,46$ ).

Не существует единой методики оценки человеческого капитала, но данный ресурс является основным фактором повышения эффективности деятельности организации в инновационной экономике. В современном мире становится очевидным, что экономика базируется на знаниях, умениях и навыках людей, она ориентирована на формирование и использование

человеческого капитала, который является главным фактором социально-экономического развития как предприятия, в частности, так и страны в целом.

## 4.2 Оценка человеческого капитала на основе затрат на его создание

Инвестиции в человеческий капитал, как показывает мировая экономическая практика, являются весьма выгодными. Ученые-экономисты предлагают различные подходы к оценке данных капиталовложений.

Фитц-енц предлагает четыре основных вида деятельности организации, в результате осуществления которых формируются инвестиции в человеческий капитал (таб. 3.4): приобретение, содержание, развитие, сохранение [6, с. 62].

По мнению В. В. Богатыревой, составляющие инвестиций в человеческий капитал, формируемые в процессе указанных выше видов деятельности организаций, разнообразны и приобретают специфический оттенок в зависимости от особенностей конкретного работника [6, с. 62].

Развивая представленный подход, авторы предполагают, что расходы на развитие человеческих ресурсов осуществляются на общегосударственном уровне и в рамках отдельной организации. В Республике Беларусь можно выделить следующие направления инвестиций в человеческий капитал: образование, здравоохранение и спорт, миграция рабочей силы и получение информации.

Расходы на образование являются самыми эффективными. Сопоставление выгод и издержек образования дает возможность подсчитать рентабельность вложений в человеческий капитал. По расчетам Г. Беккера в США отдача высшего образования находится на уровне 10—15%.

Здравоохранение является вторым направлением инвестиций в человеческий капитал. Качество медицинских услуг влияет на продолжительность жизни человека, эффективность его трудовой деятельности, уверенность в будущем. Здоровый образ жизни и занятия спортом позволяют предотвратить многие заболевания работников, а также выплаты по больничным листам. Больничные отпуска негативно сказываются на деятельности целого предприятия, так как, отсутствие отдельных высококвалифицированных работников на рабочих местах может привести к остановке целых проектов.

В современной экономике важным фактором являются знания людей. Способности одного или нескольких работников могут служить основой

успешной коммерческой деятельности фирмы, поэтому иногда бывает сложно сформировать высококвалифицированный коллектив. Решить данную задачу призвана миграция рабочей силы. Убедить специалиста сменить место работы трудно, поэтому необходимо заинтересовать его более комфортными условиями труда, предоставлением служебного жилья, компенсацией расходов на ежегодный отдых и транспорт.

Не менее важным направлением инвестиций в человеческий капитал является информация. Оно предполагает расходы на культуру, досуг человека, проведение корпоративных праздников. Именно отсутствие культурно-досуговой инфраструктуры побуждает многих работников переезжать в большие города и столицу. Этим же объясняется отсутствие желания молодых специалистов переезжать в сельскую местность.

Авторы предполагают, что величина человеческого капитала организации состоит из инвестиций, которые направляются на «приобретение», «содержание», «развитие» и «сохранение» персонала. Данные инвестиции воплощены в расходах на образование, здравоохранение, миграцию рабочей силы и получение информации.

Для определения величины человеческого капитала на основе затрат по его созданию предлагается использовать таблицу 4.2.

По данным таблицы годовые инвестиции в человеческий капитал составляют 589,5 млн р. Следовательно, его величина (рассчитывается как совокупность затрат по его созданию) равна 589,5 млн р. Данным способом возможно определить величину человеческого капитала как отдельного работника, так и всей организации.

Приведенная методика оценки позволит отражать в бухгалтерском учете и отчетности величину человеческого капитала на основе финансовых вложений на его «приобретение», «содержание», «развитие» и «сохранение».

### **4.3. Оценка человеческого капитала как объекта интеллектуальной собственности**

По мнению авторов, стоимость человеческого капитала как объекта интеллектуальной собственности должна равняться сумме вознаграждений по контракту, заключенному с сотрудником. В данном случае такой контракт дает соответствующие права на работника.

В современном мире контрактные отношения характерны для сферы спорта и шоу-бизнеса. Предлагается использовать подобную схему отношений в научно-исследовательских и опытно-конструкторских разра-

ботках. Например, с научным сотрудником заключается контракт на разработку объекта интеллектуальной собственности. Сумма вознаграждения по контракту может составлять 10—15% от рыночной стоимости объекта. В данных условиях разработчик будет максимально заинтересован в эффективности своего труда. Стоимость контракта должна определяться перед началом работ независимым оценщиком объектов интеллектуальной собственности.

Согласно теории оценки стоимости объектов интеллектуальной собственности и мировой практике при оценке стоимости используются три основных подхода: затратный, сравнительный и доходный, каждый из которых включает в себя набор методов. Аналогичные подходы к оценке интеллектуальной собственности предусмотрены государственным стандартом Республики Беларусь СТБ/ОР 52.2.01-2007 «Оценка объектов интеллектуальной собственности». Их эффективное использование на отечественном рынке оценочных услуг ограничено следующими обстоятельствами [56, с. 89]:

1. Отсутствием единообразных правил применения действующих подходов и методов по оценке интеллектуальной собственности. В связи с этим целесообразным представляется анализ и градация методов оценки с позиций предпочтительности их применения в современных условиях. Особую актуальность, на наш взгляд, приобретает исследование применимости различных подходов в зависимости от целей оценки, видов объектов интеллектуальной собственности, а также стадий жизненного цикла продукции, производимой с использованием объектов интеллектуальной собственности [56, с. 89].

Исследование белорусского законодательства, регулирующего сферу интеллектуальной собственности, и мирового опыта оценочной деятельности позволяет заключить, что для бухгалтерского учета и финансовой отчетности должен применяться затратный подход, в то время как для целей коммерческого использования интеллектуальной собственности предпочтительными являются доходный и сравнительный. Что касается зависимостей методов оценки от конкретного вида объекта интеллектуальной собственности, то по большинству объектов и авторским правам наиболее эффективными являются доходные методы оценки [56, с. 89].

На стадиях разработки и прекращения использования объектов интеллектуальной собственности, как показывает практика оценочной деятельности, в наибольшей мере применимы затратные методы, в то время как на этапах завоевания рынка и его насыщения более продуктивны доходные и сравнительные [56, с. 89].

Т а б л и ц а 4.2 — Ведомость оценки человеческого капитала на основе затрат по его созданию, млн р.

Статья расходов	Месяц												Итого
	январь	февраль	март	апрель	май	июнь	июль	август	сентябрь	октябрь	ноябрь	декабрь	
<i>Образование</i>													
Получение среднего специального образования	1,2	1,2	1,3	1,3	1,3	1,3	1,4	1,1	1,2	1,1	1,6	1,5	15,5
Переподготовка	2,1	1,8	1,9	1,5	1,3	1,8	2,3	4,5	3,8	1,4	2,3	3,1	27,8
Получение высшего образования	5,6	4,6	4,9	4,9	5	5,1	5,1	5,2	4,8	4,9	4,3	5,2	59,6
Курсы (повышение квалификации)	0,5	1,0		1,2			3,0			1,1		1,3	8,1
Стажировка за границей				5,4					6,9				12,3
И Т О Г О	9,4	8,6	8,1	14,3	7,6	8,2	11,8	10,8	16,7	8,5	8,2	11,1	123,3
<i>Здравоохранение</i>													
Медицинские осмотры (профилактика)	0,8			0,8			0,8			0,8			3,2
Поддержание физической формы	8,5	8,5	9,2	8,5	8,5	8,5	9,0	8,5	8,5	8,5	8,5	9,6	104,3
Услуги психолога	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	14,4
Санаторное лечение				25			34			36			95

Оплата лекарств	0,6	0,4				0,1					0,1	0,3	1,5
Стационарное лечение				1,6		5,4			3,8			2,4	13,2
<b>И Т О Г О</b>	<b>11,1</b>	<b>10,1</b>	<b>10,4</b>	<b>37,1</b>	<b>9,7</b>	<b>15,2</b>	<b>45</b>	<b>9,7</b>	<b>13,5</b>	<b>46,5</b>	<b>9,8</b>	<b>13,5</b>	<b>231,6</b>
<i>Миграция рабочей силы</i>													
Питание сотрудников	1,2	1,1	1,3	1,3	1,1	1,3	1,1	1,4	1,3	1,5	1,2	1,3	15,1
Оплата проезда к месту работы и обратно	1,1	1,4	1,3	1,5	1,2	1,3	1,8	1,9	1,9	1,6	1,3	1,5	17,8
Предоставление служебного жилья													
Компенсация расходов на ежегодный отдых													
<b>И Т О Г О</b>	<b>2,3</b>	<b>2,5</b>	<b>2,6</b>	<b>2,8</b>	<b>2,3</b>	<b>2,6</b>	<b>2,9</b>	<b>3,3</b>	<b>3,2</b>	<b>3,1</b>	<b>2,5</b>	<b>2,8</b>	<b>32,9</b>
<i>Получение информации</i>													
Расходы на культурный досуг (театр, кинотеатр, выступления эстрадных исполнителей)	5,3	4,5	3,1	4,4	5,1	4,5	3,3	2,6	1,9	1,8	2,6	3,4	42,5
Расходы на спортивные мероприятия	26					21					19		66
Корпоративные праздники	30		22									38	90
Расходы на периодические издания	0,2	0,2	0,2	0,3	0,3	0,2	0,2	0,4	0,1	0,6	0,2	0,3	3,2
<b>И Т О Г О</b>	<b>61,5</b>	<b>4,7</b>	<b>25,3</b>	<b>4,7</b>	<b>5,4</b>	<b>25,7</b>	<b>3,5</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>2,4</b>	<b>21,8</b>	<b>41,7</b>	<b>201,7</b>
<b>И Т О Г О</b>	<b>84,3</b>	<b>25,9</b>	<b>46,4</b>	<b>58,9</b>	<b>25</b>	<b>51,7</b>	<b>63,2</b>	<b>26,8</b>	<b>35,4</b>	<b>60,5</b>	<b>42,3</b>	<b>69,1</b>	<b>589,5</b>

2. Многообразием и разрозненностью существующих методов оценки объектов интеллектуальной собственности. Такой методический плюрализм имеет следствием значительную амплитуду колебаний значений оценок, полученных разными оценщиками, применившими один и тот же подход к аналогичному объекту интеллектуальной собственности, поэтому в рамках каждого подхода полагаем целесообразным определение базовой методики расчета стоимости интеллектуальной собственности с возможностью ее корректировки в зависимости от конкретных характеристик объекта: степени морального износа, научно-технической значимости, документально зафиксированных результатов от применения интеллектуальной собственности [56, с. 89].

3. Недостаточным количеством обоснованных предложений об определении ставки дисконта и учета рисков при оценке текущей стоимости объектов интеллектуальной собственности доходными и затратными методами. Проблема осложняется неразвитостью рынка корпоративных ценных бумаг и рынка купли-продажи объектов интеллектуальной собственности. В настоящих условиях для повышения достоверности и объективности итогового значения стоимости интеллектуальной собственности полагаем целесообразным для расчета ставки дисконтирования применять метод кумулятивных построений, основанный на суммировании базовой безрисковой ставки ссудного процента и премий за риск. При этом набор (как правило, от 3 до 14 премий) и величина премий, используемых в практике оценки, определяются оценщиком самостоятельно, исходя из специфики объекта интеллектуальной собственности и имеющейся информации. Вместе с тем, на взгляд авторов, они должны охватывать риски не только на микро, но и на мезо- и макроуровнях. Подобный подход дает более точные результаты, поскольку позволяет индивидуализировать каждую оценку в зависимости от особенностей объекта интеллектуальной собственности и препятствует формированию итоговой оценки согласно пожеланиям заказчика, поскольку проверить достоверность полученного результата может и неспециалист в оценочной деятельности [56, с. 89—90].

4. Невозможностью в полной мере обеспечить учет теории временной стоимости денег при использовании существующих методов затратного подхода, поскольку они базируются только на инфляционном изменении стоимости денег и не опираются на возможности денег приносить доход при условии их разумного инвестирования в альтернативные проекты. В связи с этим полагаем целесообразной модификацию методов затратного подхода посредством корректировки разновременных затрат

по объекту интеллектуальной собственности на индекс инфляции и коэффициент приведения, который корректирует потерю стоимости денег за счет того, что их можно было инвестировать в какой-либо иной проект с аналогичным уровнем риска, но приносящий прибыль. Тогда базовая формула расчета стоимости объекта интеллектуальной собственности в рамках затратного подхода будет иметь вид [56, с. 90]:

$$Z = \sum_i^T \left( Z_i^C I_i^И K_i \right),$$

где  $Z$  — совокупная сумма затрат на объект интеллектуальной собственности;

$i$  — первый год;

$T$  — последний год;

$Z_i^C$  — затраты на создание, правовую охрану, маркетинг в первом году;

$I_i^И$  — индекс инфляции в первом году по сравнению с годом, в котором осуществляется оценка объекта интеллектуальной собственности (может быть использован индекс цен производителей промышленной продукции или индекс-дефлятор валового внутреннего продукта);

$K_i$  — коэффициент приведения к дате оценки в первом году.

Формула расчета коэффициента приведения к дате оценки в первом году имеет вид [56, с. 90]:

$$K_i = (1 + C)^i, \quad (4.4)$$

где  $C$  — процентная ставка, отражающая безрисковую доходность и премию за риск (определяется методом кумулятивных построений).

Предлагаемая модифицированная формула позволяет повысить достоверность итогового результата в затратном подходе и, одновременно, является базовой, поскольку не исключает последующей корректировки полученного значения оценки индивидуальным пользователем — в зависимости от степени морального износа объекта интеллектуальной собственности, ценности, технической и научной значимости оцениваемой интеллектуальной собственности [56, с. 90].

5. Отсутствием методов в рамках сравнительного подхода, позволяющих достоверно рассчитывать стоимость интеллектуальной собственности, что обусловлено неразвитостью рынка купли-продажи подобных объектов

и отсутствием институтов, накапливающих информацию о подобных сделках. В целях совершенствования управления интеллектуальной собственностью полагаем целесообразным на базе Национального центра интеллектуальной собственности создать Национальный банк данных об операциях с объектами интеллектуальной собственности, который включал бы в себя функциональные базы данных по различным направлениям, в том числе и Банк стоимостной оценки. Это способствовало бы интенсификации процесса вовлечения интеллектуальной собственности в хозяйственный оборот в режиме «одного окна» [56, с. 90].

6. Отсутствие согласования результатов оценок стоимости по всем подходам. В этой связи наиболее конструктивным представляется расчет стоимости с использованием весовых коэффициентов. Суть данного метода состоит в ранжировании оценок по каждому из трех подходов, последующему их переводению в коэффициенты весомости и определении итоговой стоимости объекта как средневзвешенной величины из стоимостей, полученных по трем подходам. Достоинством метода является то, что при ранжировании надежности оценок учитываются ключевые элементы, влияющие на достоверность оценки: вид стоимости, специфика объекта, стадии жизненного цикла, задачи оценки, полнота исходной информации [56, с. 90].

Величина человеческого капитала как объекта интеллектуальной собственности равняется стоимости контракта, заключенного с работником. В случае с научно-исследовательскими и опытно-конструкторскими разработками стоимость контракта будет составлять величину в процентах от стоимости создаваемого объекта интеллектуальной собственности.

По мнению авторов, для оценки человеческого капитала как объекта интеллектуальной собственности необходимо применять доходный или сравнительный методы. По нашему мнению, затратный метод оценки объекта интеллектуальной собственности не отражает оценки эффективности создаваемого объекта.

Например, с конструктором заключен контракт на разработку новой модели двигателя. По мнению независимого оценщика объектов интеллектуальной собственности, рыночная стоимость прав на модель с подобными характеристиками будет составлять 100 млн р. Тогда предполагается, что вознаграждение разработчику составит 15% от рыночной стоимости таких прав. Стоимость контракта и величина человеческого капитала составят 15 млн р. ( $100 \text{ млн р.} \cdot 15\%$ ).

В экономике спорта для оценки человеческого капитала как объекта интеллектуальной собственности предлагается использовать сравнительный метод [42, с. 188—198].

Одним из негативных следствий нерешенности проблем экономики спорта могут служить факты продажи в частные руки целых команд (футбольных, хоккейных, гандбольных). Частные лица приобретают в собственность активы спортивных команд по заниженной цене, так как в их составе не учитывается стоимость игроков, которые составляют основу клубов и придают им реальную рыночную стоимость. В последствии игроки продаются и владельцы получают за них многомиллионные доходы в иностранной валюте, которые нередко проходят мимо государственной казны. В этой связи встает проблема того, как в балансах спортивных команд должна отражаться стоимость игроков [42, с. 189].

В этой связи представляется весьма важной организация четкого персонафицированного учета затрат по каждому спортсмену начиная с первых лет его занятий в детских спортивных школах, с тем чтобы к моменту передачи в профессиональный клуб существовала возможность оценки реальной стоимости игрока. Эта стоимость может быть базовой для формирования реальных рыночных оценок спортсмена при переходе в профессиональный спорт. Такой подход сделает более справедливым порядок распределения доходов по результатам купли-продажи игроков, упорядочит рынок трансфертов, позволит повысить стимулирование детских школ и тренеров, сделает более обоснованным порядок отражения в балансах профессиональных клубов стоимости находящихся у них на контрактах спортсменов [42, с. 189—190].

По мнению Д. А. Панков и С. Б. Репкина, оценивать спортсменов необходимо на основе сравнения рейтингов. Каждый игрок спортивной команды за отдельную игру получает баллы, которые образуют его рейтинг. Например, рейтинг футболиста Иванова составляет 89 баллов, а футболиста Петрова — 96 баллов. Контракт Иванова был продан другому футбольному клубу за 26 млн р., тогда стоимость контракта Петрова будет составлять 28 млн р. (26 млн р. · 96 баллов / 89 баллов). Стоимость игрока по контракту будет составлять величину человеческого капитала игрока [42, с. 188—198].

Приведенная методика оценки человеческого капитала как объекта интеллектуальной собственности позволит отражать реальную стоимость человека в балансе на основе его уникальных знаний, способностей и навыков.

## АНАЛИЗ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

### 5.1 Методика анализа человеческого капитала как составляющей деловой репутации фирмы

В главе 4 были рассмотрены концепции оценки человеческого капитала, посредством которых возможно определить его величину. Применяя различные методики оценки, можно получить совершенно разные суммы, поэтому необходимо определить наиболее приемлемый вариант оценки в конкретной ситуации. Оценив человеческий капитал, появляется возможность отражать его в бухгалтерском учете и анализировать эффективность его использования.

В современных условиях человеческий капитал становится основным стратегическим ресурсом любого предприятия. Данный ресурс находит свое отражение в интеллектуальном капитале организации. Многие ученые-экономисты отождествляют интеллектуальный капитал с деловой репутацией фирмы, которая проявляется в превышении рыночной стоимости предприятия над балансовой. Такое превышение обусловлено наличием у компании сформировавшегося коллектива работников, положительным имиджем предприятия среди клиентов и поставщиков, а также отлаженной системой управления всеми ресурсами. Основной составляющей деловой репутации фирмы является человеческий капитал, который прямо либо косвенно влияет на клиентский и структурный капиталы.

В инновационной экономике человеческий капитал является основным фактором, влияющим на интеллектуальный капитал и увеличивающим деловую репутацию фирмы, поэтому авторы считают целесообразным предложить методику анализа человеческого капитала в составе деловой репутации фирмы. Данная методика представлена в таблице 5.1.

Человеческий капитал является составной частью интеллектуально-го капитала, поэтому целесообразно рассчитывать его долю в составе последнего. Как видно из таблицы 5.1, доля человеческого капитала превалирует над остальными составляющими. Можно сделать предположение, что рост человеческого капитала способствовал увеличению клиентского капитала, т. к. за период последний увеличился в 1,82 раза.

По нашему мнению, важно знать соотношения человеческого капитала со среднесписочной численностью работников, фондом заработной платы и суммой инвестиций в развитие человеческого капитала. Также необходимо проанализировать соотношение деловой репутации фирмы с балансовой стоимостью предприятия.

Т а б л и ц а 5.1 — Анализ человеческого капитала в составе деловой репутации фирмы за 2006—2008 гг. ОАО «Иперция»

Наименование показателя	Год			Темп роста за 3 года
	2006	2007	2008	
1. Человеческий капитал (ЧК), млн р.	250,6	301,2	303,9	1,21
2. Клиентский капитал (КК), млн р.	59,6	106,5	108,2	1,82
3. Структурный капитал (СК), млн р.	139,9	157,5	154,4	1,1
4. Интеллектуальный капитал (деловая репутация фирмы) (ДРФ), млн р.	450,1	565,2	566,5	1,26
5. Доля ЧК в ДРФ	0,56	0,53	0,54	0,96
6. Доля КК в ДРФ	0,13	0,19	0,19	1,46
7. Доля СК в ДРФ	0,31	0,28	0,27	0,87
8. Балансовая стоимость предприятия (БС), млн р.	934,8	904,5	987,3	1,06
9. Среднесписочная численность работников (ССЧР), чел.	112	106	97	0,87
10. Фонд заработной платы (ФОТ), млн р.	220	245,4	260,1	1,18
11. Инвестиции в развитие человеческого капитала (И <sub>чк</sub> ), млн р.	84,5	103,8	152,2	1,8
12. Соотношение ДРФ и БС (строка 4 / строка 8)	0,48	0,62	0,57	1,19
13. Соотношение ЧК и ССЧР (строка 1 / строка 9)	2,24	2,84	3,13	1,4
14. Соотношение ЧК и ФОТ (строка 1 / строка 10)	1,14	1,23	1,17	1,03
15. Соотношение ЧК и И <sub>чк</sub> (строка 1 / строка 11)	2,97	2,9	2,0	0,67
16. Рыночная стоимость предприятия (РС)	1384,9	1469,7	1553,8	1,12

Соотношение деловой репутации фирмы с балансовой стоимостью предприятия позволяет увидеть, какая сумма интеллектуального капитала приходится на один рубль балансовой стоимости организации. Из таблицы 5.1 видно, что данное соотношение в целом имело позитивный рост. Следовательно, у предприятия возросла нематериальная составляющая активов.

Соотношение человеческого капитала со среднесписочной численностью работников позволяет определить, какая величина человеческого капитала в деловой репутации фирмы приходится на каждого работника. По данным таблицы 5.1, показатель имел устойчивый рост и увеличился за три года в 1,4 раза.

Соотношения человеческого капитала с фондом оплаты труда и инвестициями в развитие человеческого капитала позволяет судить об уровне поддержания человеческого капитала. По данным таблицы 5.1, уровень поддержания человеческого капитала имел тенденцию к незначительному снижению, но необходимо отметить, что уменьшилась среднесписочная численность работников за три года. Следовательно, предпочтение отдавалось развитию потенциала каждого работника (соотношение человеческого капитала и среднесписочной численности работников увеличилось за три года в 1,4 раза).

На основании данных таблицы 5.1 можно сделать вывод, что положительные тенденции роста интеллектуального капитала повлияли на увеличение рыночной стоимости фирмы в 1,12 раза; также темпы роста интеллектуального капитала превышали темпы роста балансовой стоимости компании. Предполагается, что такая ситуация характерна именно для экономики инновационного типа.

Для установления степени влияния каждого фактора на изменение рыночной стоимости предприятия необходимо использовать факторную модель:

$$PC = BC + ЧК + КК + СК,$$

где PC — рыночная стоимость предприятия;

BC — балансовая стоимость предприятия;

ЧК — денежная оценка человеческого капитала;

КК — величина клиентского капитала;

СК — величина структурного капитала.

Используя метод цепных подстановок можно определить влияние каждого фактора на изменение рыночной стоимости предприятия. Для расчета 2006 г. примем за базовый, а 2008 г. — за отчетный. Рыночная стоимость предприятия в 2006 г. составит:

$$PC_0 = BC_0 + ЧК_0 + КК_0 + СК_0 = 1\,384,9 \text{ млн р.}$$

Произведем расчет трех условных показателей:

$$\Delta PC_{\text{усл. 1}} = BC_1 + ЧК_0 + КК_0 + СК_0 = 1\,437,4 \text{ млн р.};$$

$$\Delta PC_{\text{усл. 2}} = BC_1 + ЧК_1 + КК_0 + СК_0 = 1\,490,7 \text{ млн р.};$$

$$\Delta PC_{\text{усл. 3}} = BC_1 + ЧК_1 + КК_1 + СК_0 = 1\,539,3 \text{ млн р.}$$

Рыночная стоимость предприятия в 2008 г. составит:

$$PC_1 = BC_1 + ЧК_1 + КК_1 + СК_1 = 1\,553,8 \text{ млн р.}$$

Рыночная стоимость предприятия за исследуемый период изменилась за счет изменения балансовой стоимости:

$$\Delta PC_{BC} = \Delta PC_{усл. 1} - PC_0 = 52,5 \text{ млн р.}$$

Рыночная стоимость предприятия за исследуемый период изменилась за счет изменения величины человеческого капитала:

$$\Delta PC_{ЧК} = \Delta PC_{усл. 2} - \Delta PC_{усл. 1} = 53,3 \text{ млн р.}$$

Рыночная стоимость предприятия за исследуемый период изменилась за счет изменения величины клиентского капитала:

$$\Delta PC_{КК} = \Delta PC_{усл. 3} - \Delta PC_{усл. 2} = 48,6 \text{ млн р.}$$

Рыночная стоимость предприятия за исследуемый период изменилась за счет изменения величины структурного капитала:

$$\Delta PC_{СК} = PC_1 - \Delta PC_{усл. 3} = 14,5 \text{ млн р.}$$

Общее изменение рыночной стоимости предприятия с 2006 г. по 2008 г. составило:

$$\Delta PC = PC_1 - PC_0 = 14,5 \text{ млн р.}$$

Исходя из приведенных расчетов видно, что основным фактором повлиявшим увеличение рыночной стоимости организации являлся человеческий капитал.

## 5.2 Методика анализа человеческого капитала как совокупности затрат

В современной экономике инвестиции в человеческий капитал растут значительно быстрее, чем капиталовложения в материальные факторы производства, что обусловлено высокой рентабельностью интеллектуального продукта, поэтому субъекту хозяйствования необходимо знать эффективность вложений в человеческий капитал. Авторы предлагают для анализа эффективности инвестиций в человеческий капитал использовать таблицу 5.2.

В таблице рассчитаны следующие показатели: рентабельность вложений в человеческий капитал ( $P_{чк}$ ), сумма вложений на одного работника ( $I_p$ ), чистая прибыль на одного работника ( $ЧП_p$ ), эффективность одного работника ( $\mathcal{E}_p$ ).

Рентабельность вложений в человеческий капитал ( $P_{чк}$ ) показывает соотношение чистой прибыли ( $ЧП$ ) и инвестиций в развитие человеческого

Т а б л и ц а 5.2 — Анализ эффективности вложений в человеческий капитал ОАО «Инердия» за 2006—2008 гг.

Наименование показателя	Год			Темп роста
	2006	2007	2008	
1. Инвестиции в образование, млн р.	56,4	49,5	98,1	1,74
2. Инвестиции в здравоохранение, млн р.	12,7	24,3	19,4	1,53
3. Инвестиции в миграцию рабочей силы, млн р.	5,2	4,6	4,9	0,94
4. Инвестиции в получение информации, млн р.	10,2	25,4	29,8	2,92
5. Всего вложений в человеческий капитал, млн р.	84,5	103,8	152,2	1,8
6. Чистая прибыль, млн р.	658,3	558,7	704,1	1,1
7. Рентабельность вложений в человеческий капитал (строка 6 / строка 5)	7,79	5,38	4,63	0,6
8. Среднесписочная численность работников, чел.	112	106	97	0,87
9. Сумма вложений на одного работника, р. (строка 5 / строка 8)	0,75	0,98	1,57	2,1
10. Чистая прибыль на одного работника, р. (строка 6 / строка 8)	5,88	5,27	7,26	1,23
11. Эффективность одного работника (строка 9 / строка 10)	0,13	0,19	0,21	1,62

капитала организации ( $I_{чк}$ ), т. е. отдачу от вложений. Чем выше данный показатель, тем выше результативность вложений в человеческий капитал.

Сумма вложений на одного работника ( $I_p$ ) представляет собой величину инвестиций на развитие человеческого капитала, приходящуюся на каждого работника организации.

Чистая прибыль на одного работника ( $ЧП_p$ ) — величина чистой прибыли, приносимая каждым работником.

Наиболее значимым показателем является эффективность одного работника ( $\mathcal{E}_p$ ), который дает возможность определить эффект от вложений в человеческий капитал, приходящийся на каждого сотрудника организации.

По данным таблицы 5.2 видно, что с 2006 по 2008 г. инвестиции в человеческий капитал возросли в 1,8 раза, в том числе в образование — в 1,74 раза, в здравоохранение — в 1,53 раза, в получение информации — в 2,92 раза. Также за этот период наметилась тенденция снижения инвестиций

в миграцию рабочей силы. Чистая прибыль возросла только в 1,1 раза. В то же время уменьшилась численность работников и увеличились доля инвестиций в каждого работника. Тем самым это дало прирост эффективности вложений в каждого сотрудника (1,62). Можно сделать вывод, что вложения в развитие человеческого капитала были результативными: наметилось увеличение прибыли и уменьшение среднесписочной численности работников. Однако, темп роста инвестиций в развитие человеческого капитала (1,8) превысил темп роста чистой прибыли (1,1). Следовательно, развитие человеческого капитала происходило экстенсивным путем, а не из-за качественных изменений в составе персонала организации.

### 5.3 Анализ эффективности использования человеческого капитала как объекта интеллектуальной собственности

Ученые-экономисты предлагают признать права на человеческий капитал объектом интеллектуальной собственности, поэтому авторы для анализа эффективности использования человеческого капитала предлагают использовать методику анализа нематериальных активов, предложенную В. Б. Гурко [17, с. 134—138].

Наибольшее внимания заслуживают показатели, применяемые для характеристики эффективности использования прав на человеческий капитал, прежде всего, к ним относится рентабельность.

При использовании общепринятого подхода рентабельность прав на человеческий капитал рассчитывается по формуле [17, с. 134]:

$$R_{\text{чк}} = \frac{\Pi}{\text{ЧК}},$$

где  $R_{\text{чк}}$  — рентабельность прав на человеческий капитал;

$\Pi$  — прибыль от реализации продукции (товаров, работ, услуг);

$\text{ЧК}$  — стоимость прав на человеческий капитал в организации.

Такой подход является наиболее универсальным, поскольку выделить прибыль, полученную от использования прав на человеческий капитал из всей суммы прибыли организации возможно только при непосредственно их коммерческом использовании. Если такие права используются

непосредственно в производственной деятельности, то вычленив изолированно влияние только человеческого капитала на прибыль практически невозможно [17, с. 134].

Считается целесообразным привести в соответствие показатель рентабельности путем принятия к расчету прибыли в той части, которая более сопоставима со стоимостью прав на человеческий капитал (пропорционально удельному весу прав на человеческий капитал в общей стоимости имущества организации). В данном исследовании для оценки эффективности использования прав на человеческий капитал этот порядок расчета будет распространен и на показатель выручки от реализации продукции (товаров, работ, услуг).

Приведем методику расчета показателей, характеризующих эффективность использования прав на человеческий капитал (табл. 5.3) [17, с. 134].

Таблица 5.3 — Анализ эффективности использования прав на человеческий капитал в ОАО «Инерция» за 2007—2008 гг.

Показатель	Год		Отклонение	Темп изменения, %
	2007	2008		
1. Права на человеческий капитал, тыс. р.	798 858	619 913	-178 945	77,6
2. Выручка от реализации продукции (работ, услуг) (нетто), тыс. р.	7 285 546	11 964 576	4 679 030	164,22
3. Стоимость имущества — всего, тыс. р.	41 978 357	49 787 244	7 808 887	118,6
4. Доля прав на человеческий капитал в общей стоимости имущества организации, % (строка 1 / строка 3)	1,9	1,25	-0,65	65,43
5. Выручка от реализации продукции (работ, услуг) (нетто), принимаемая к расчету, тыс. р. (строка 2 · строка 4 / 100)	138 646	148 974	10 328	107,45
6. Прибыль, тыс. р.	780 411	923 520	143 109	118,34
7. Прибыль, принимаемая к расчету, тыс. р. (строка 6 × строка 4 / 100)	14 851	11 499	-3 352	77

Показатель	Год		Отклонение	Темп изменения, %
	2007	2008		
8. Рентабельность прав на человеческий капитал, % (строка 6/строка 1) · 100	1,86	1,85	-0,01	99,78
9. Отдача от прав на человеческий капитал (строка 5 / строка 1), р.	0,17	0,24	0,07	138,47
10. Рентабельность продаж, % (строка 6 / строка 2) · 100	10,71	7,72	-2,99	72,06

Из данных таблицы 5.3 следует, что рентабельность прав на человеческий капитал в отчетном периоде уменьшилась с 1,86% до 1,85%, что характеризует результаты работы организации с отрицательной стороны. Очевидно, что при наличии информационной базы для организации исключительную ценность представляет расчет данного показателя рентабельности по отдельным видам продукции.

Обобщающим показателем эффективности использования прав на человеческий капитал является показатель, отражающий соотношение темпов роста прибыли (или выручки от реализации продукции, работ, услуг) и темпов роста стоимости человеческого капитала. При этом положительный экономический эффект будет в том случае, если сохранится пропорция: темпы роста выручки от реализации продукции (прибыли) должны опережать темпы роста стоимости человеческого капитала, т. е. данный показатель должен быть больше единицы [17, с. 136].

Анализ данных таблицы 5.3 показывает, что в организации сохраняется пропорция эффекта использования прав на человеческий капитал, а именно: темпы роста выручки от реализации и темпы роста прибыли от реализации опережают темпы роста стоимости прав на человеческий капитал. Данный вывод подтверждается и увеличением показателя отдачи прав на человеческий капитал (на 0,07 р.). Показатель отдачи прав на человеческий капитал характеризует количество рублей выручки от реализации продукции (товаров, работ, услуг), приходящихся на один рубль средств, вложенных в права на человеческий капитал [17, с. 136].

Исследование показывает, что при факторном анализе рентабельности прав на человеческий капитал необходимо учитывать долю прав

на человеческий капитал, используемых непосредственно в коммерческих целях, в их общей стоимости, скорость оборачиваемости прав на человеческий капитал, полученную при этом выручку и прибыль. Исходя из этого, предлагается использовать модель рентабельности прав на человеческий капитал следующего вида [17, с. 136]:

$$R_{\text{ЧК}} = \frac{\Pi}{\text{ЧК}} = \frac{\Pi}{В} \frac{В}{В_{\text{К}}} \frac{В_{\text{К}}}{\text{ЧК}_{\text{К}}} \frac{\text{ЧК}_{\text{К}}}{\text{ЧК}}$$

где  $В$  — выручка от реализации продукции;

$\frac{В}{В_{\text{К}}}$  — коэффициент соотношения выручки от реализации продукции (товаров, работ, услуг) и выручки от использования прав на человеческий капитал в коммерческих целях;

$\frac{В_{\text{К}}}{\text{ЧК}_{\text{К}}}$  — оборачиваемость прав на человеческий капитал, используемых в коммерческих целях;

$\frac{\text{ЧК}_{\text{К}}}{\text{ЧК}}$  — доля прав на человеческий капитал, используемых в коммерческих целях, в общей стоимости данных объектов.

Используя прием цепных подстановок, проанализируем влияние вышеназванных факторов на рентабельность прав на человеческий капитал организации (табл. 5.4).

Таблица 5.4 — Расчет влияния факторов на рентабельность человеческого капитала в ОАО «Инерция» за 2007—2008 гг.

Показатель	Расчет				
	2007 г.	условный показатель 1	условный показатель 2	условный показатель 3	2008 г.
1. Доля прав на человеческий капитал, используемых в коммерческой деятельности, в общей стоимости прав на человеческий капитал, %	0,175	0,027	0,027	0,027	0,027

Окончание табл. 5.4

Показатель	Расчет				2008 г.
	2007 г.	условный показатель 1	условный показатель 2	условный показатель 3	
2. Оборачиваемость прав на человеческий капитал, используемых в коммерческой деятельности организации, дн.	1,521	1,521	1,297	1,297	1,297
3. Коэффициент соотношения общей выручки организации и выручки от коммерческого использования прав на человеческий капитал	65,3	64,928	64,928	693,036	690,8
4. Рентабельность продукции (товаров), %	0,107	0,107	0,107	0,107	0,077
5. Рентабельность прав на человеческий капитал, %	1,86	0,285	0,243	2,597	1,85

Снижение рентабельности продукции, доли и оборачиваемости прав на человеческий капитал, используемых в коммерческих целях, отрицательно повлияло на общую рентабельность данных прав. Хотя в результате того, что доля прав на человеческий капитал, используемых в коммерческих целях в анализируемой организации незначительна, рост выручки от реализации продукции привел к снижению рентабельности прав на человеческий капитал на 0,01% (1,86%—1,85%), что следует признать отрицательным моментом в деятельности организации.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В процессе исследования были обоснованы необходимость и возможность учета человеческого капитала, определены способы оценки, предложена методика анализа эффективности использования, а также обоснованы три концепции его учета как:

- 1) составляющей интеллектуального капитала;
- 2) совокупности затрат по созданию;
- 3) объекта интеллектуальной собственности.

Применение первой методики основывается на взаимосвязи человеческого капитала с интеллектуальным, и позволит корректировать бухгалтерский баланс в зависимости от эффективности работы персонала организации. Учет человеческого капитала даст возможность отражать в отчетности реальное финансовое состояние предприятия, более успешно привлекать инвестиции под новые проекты и признать человеческие ресурсы приоритетным направлением капиталовложений. При этом отчетность будет отражать реальное финансовое состояние предприятия и позволит принимать более грамотные управленческие решения. Учет человеческого капитала даст возможность отдельным организациям изменить структуру производственного капитала за счет увеличения доли нематериальных активов, что сыграет определенное значение для повышения конкурентной способности продукции и услуг, а также позволит экономически эффективно и рационально использовать человеческие ресурсы предприятия.

Применение второго варианта учета следует принимать для учета затрат по развитию человеческого капитала. Учет человеческого капитала как совокупности затрат по его созданию позволит стимулировать работодателя вкладывать средства в развитие персонала, повышать квалификацию работников, получать данные о величине затрат на развитие трудового коллектива. При этом появится возможность оценить экономическую эффективность вложений в персонал и контролировать целевое расходование средств на увеличение человеческого потенциала организации.

Наиболее целесообразным в экономике инновационного типа является признание человеческого капитала объектом интеллектуальной собственности. Тем самым это позволит:

- повысить эффективность системы коммерциализации интеллектуальной собственности;
- стимулировать труд разработчиков;
- соразмерно соотносить вознаграждение разработчиков с эффективностью коммерциализации созданных объектов интеллектуальной собственности;
- оценить состояние и перспективы развития человеческого капитала;
- развивать экономику инновационного типа в республике;
- развивать профессиональный спорт;
- повысить эффективность инвестиций в человеческий капитал;
- создавать совместные предприятия путем вклада в уставный фонд прав на человеческий капитал.

Признание человеческого капитала объектом интеллектуальной собственности и разработка системы управления им позволит Республике Беларусь создавать совместные организации по созданию инновационного продукта на нашей территории. Уставный фонд данных предприятий может состоять из двух составляющих: человеческого капитала — с белорусской стороны, и современного исследовательского оборудования — с зарубежной стороны, что позволит не только государству получать интеллектуальную ренту, но и приостановить отток научных кадров за рубеж и в другие сектора экономики.

Заслуживает внимания и предложенные способы оценки величины человеческого капитала:

- на основании величины интеллектуального капитала;
- как совокупность затрат по его созданию;
- как объект интеллектуальной собственности.

Использование данных способов позволит достоверно определить стоимость человеческого капитала для отражения ее в бухгалтерском учете. Авторами разработана примерная форма отчетности «Отчет о движении человеческого капитала организации», в которой содержатся данные для анализа и принятия управленческих решений.

На основании методики анализа эффективности использования нематериальных активов, авторами была разработана схема анализа эффективности использования человеческого капитала. При помощи предложенной методики можно оценить рентабельность и влияние отдельных факторов на его эффективность.

В завершении хотелось бы отметить, что в современной экономике основным ресурсом является информация, интеллектуальные способности человека, инновации. Стремительный рост экономики на интеллектуальной основе предполагает совокупность системных преобразований, охватывающих все сферы общественной жизни. Модернизацию, переориентацию экономики нельзя рассматривать только с технико-экономической стороны. Инновационные процессы в сфере науки, техники, технологии должны базироваться на формировании человеческого потенциала нации, а человек и его интеллектуальные возможности должны стать главным направлением инвестиций.

1. *Абрамов, Е. Г.* Об оценке стоимости человеческого капитала / Е. Г. Абрамов, О. Н. Мельников // Б-ка креативной экономики [Электронный ресурс]. — 2006. — Режим доступа : <http://creativeconomy.ru/library/prd43.php>. — Загл. с экрана.
2. *Андрусенко, Т.* Измерение интеллектуального капитала / Т. Андрусенко // Б-ка креативной экономики [Электронный ресурс]. — 2007. — Режим доступа : <http://creativeconomy.ru/library/prd1013.php> — Загл. с экрана.
3. *Беккер, Г.* Не жалейте денег на людей / Г. Беккер // Бизнес-уик. — 1996. — № 1. — С. 6.
4. *Беккер, Г.* Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории : пер. с англ. / Г. Беккер. — М. : ГУ ВШЭ, 2003. — 672 с.
5. Беларусь окончательно оформила свою государственность и приобрела реальный суверенитет. Выступление Президента Республики Беларусь А. Г. Лукашенко с Посланием к парламенту Республики Беларусь на совместном заседании Палаты представителей и Совета Республики Национального собрания Республики Беларусь 10 апреля 2001 г. // Республика. 2001. 11 апреля. С. 4.
6. *Богатырева, В. В.* Человеческий капитал — актив, предопределяющий успех организации / В. В. Богатырева // Потребительская кооперация. — 2007. — № 4. — С. 60—64.
7. *Бондарь, А. В.* Человеческий капитал — ключевой ресурс постиндустриального общества / А. В. Бондарь, И. В. Корнеевец // Весн. Беларус. гос. экон. ун-та. — 2006. — № 1. — С. 5—11.
8. *Ваганян, О. Г.* Методика оценки эффективности инвестиций в интеллектуальный капитал / О. Г. Ваганян // Креативная экономика. — 2007. — № 9. — С. 67—72.
9. *Гальперин, В. М.* Микроэкономика: учебник / В. М. Гальперин, С. М. Игнатъев, В. И. Моргунов ; под ред. В. М. Гальперина. — М. : Экономическая школа, 1994. — 458 с.
10. *Гурко, В. Б.* Нематериальные активы: бухгалтерский учет и экономический анализ / В. Б. Гурко. — Минск : Регистр, 2006. — 196 с.
11. *Давидюк Т. В.* Методологические подходы к стоимостной оценке человеческого капитала: систематизация научных исследований / Т. В. Давидюк // Бухгалтер. учет и анализ. — 2009. — № 7. — С. 20—23.
12. *Дадалко, В. А.* Нематериальные активы в уставном фонде предприятия (фирмы) / В. А. Дадалко, Д. А. Пешко; НИЦМИ ПКК «Армита». — Минск : [б. и.], 1994. — 75 с.
13. *Добрынин, А. И.* Человеческий капитал в транзитивной экономике : формирование, оценка, эффективность использования / А. И. Добрынин, С. А. Дятлов, Е. Д. Цыренова ; под ред. А. И. Добрынина. — СПб. : Наука, 1999. — 343 с.
14. *Друри, К.* Введение в управленческий и производственный учет : пер. с англ. / К. Друри ; под ред. С. А. Табилиной. — М. : Аудит : ЮНИТИ, 1997.
15. *Друри, К.* Учет затрат методом стандарт-кост : пер. с англ. / К. Друри ; под ред. Я. Д. Эриашвили. — М. : Аудит : ЮНИТИ, 1998. — 224 с.
16. *Жук, А.* Подготовка кадров в сфере менеджмента интеллектуальной собственности / А. Жук, Ю. Нечепуренко // Интеллектуальная собственность в Беларуси. — 2006. — № 3. — С. 17—20.
17. *Игнатъева, И. Л.* Развитие категорий, определяющих роль человека в общественном производстве / И. Л. Игнатъева // Весн. Беларус. гос. экон. ун-та. — 2004. — № 4. — С. 24—28.
18. *Ильинский, И. В.* Инвестиции в будущее : образование в инновационном воспроизводстве / И. В. Ильинский. — СПб. : Изд-во СПбУЭФ, 1996 — 324 с.

19. Инновационная деятельность на предприятии : учеб.-метод. комплекс для студентов дневной и заочной форм обучения. / В. В. Крупников [и др.] ; под ред. В. В. Крупникова. — Минск : Изд-во МНУ, 2003. — 72 с.
20. *Калинович, В. А.* Сущность и динамика интеллектуального продукта / В. А. Калинович. — Минск : НО ООО «БИП-С», 2003. — 56 с.
21. *Киселев, М. В.* Нематериальные активы : бухгалтерский учет, налогообложение, нормативные документы / М. В. Киселев. — М. : АиН, 1999. — 64 с.
22. *Кулаева, Д. О.* Сколько стоит интеллектуальный капитал организации? / Д. О. Кулаева // Креативная экономика. — 2007. — № 11. — С. 11—18.
23. *Лабоцкий, В. В.* Управление знаниями «Технологии, методы и средства представления, извлечение и измерение знаний» / В. В. Лабоцкий. — Минск : Современ. шк., 2006. — 392 с.
24. *Ладутько, Н. И.* Бухгалтерский учет : учеб.-практ. пособие / Н. И. Ладутько, П. Е. Борнсеяский, П. П. Дробышевский ; под ред. Н. И. Ладутько — Минск : ФУАинформ, 2005. — 672 с.
25. *Ладутько, Н. И.* Бухгалтерский учет в промышленности : учеб. пособие / П. И. Ладутько — Минск : Книжный Дом, 2005. — 688 с.
26. *Ладутько, Н. И.* Учет денежных средств, расчетных и кредитных операций : учеб.-практ. пособие / Н. И. Ладутько, Е. Н. Ладутько. — Минск : ФУАинформ, 2004. — 140 с.
27. *Левкович, О. А.* Бухгалтерский учет. — 2-е изд., перераб. — Минск : Амалфея, 2004. — 576 с.
28. *Лукичева, Л. И.* Управление интеллектуальным капиталом : учеб. пособие / Л. И. Лукичева. — М. : Омега — Л, 2007. — 552 с.
29. *Марков, А. М.* Измерение интеллектуального капитала организации / А. М. Марков // Б-ка креативной экономики [Электронный ресурс]. — 2006. — Режим доступа : [http://markov.udm.ru/ic/pub/ic\\_izm.rtf](http://markov.udm.ru/ic/pub/ic_izm.rtf). — Загл. с экрана.
30. *Матвеева, Н. С.* Методы оценки и критерии экономической эффективности человеческого капитала / Н. С. Матвеева // Б-ка креативной экономики [Электронный ресурс]. — 2006. — Режим доступа : <http://creativeconomy.ru/library/prd31.php>. — Загл. с экрана.
31. Методические рекомендации по оценке стоимости и учету объектов интеллектуальной собственности в составе нематериальных активов — утв. совместным приказом Государственного патентного комитета Республики Беларусь от 17.04.1998г. № 20, Министерства экономики Республики Беларусь от 18.05.1998г. № 41, Министерства финансов Республики Беларусь от 20.04.1998 г. № 109 и Государственного комитета по науке и технологиям Республики Беларусь от 22.04.1998 г. № 75.
32. *Михалкевич, А. П.* Бухгалтерский учет в зарубежных странах : учеб. пособие / А. П. Михалкевич. — 2-е изд., перераб. и доп., — Минск : Мисанта ; ФУА информ, 2003. — 251 с.
33. *Мясникович, М. В.* Научные основы инновационной деятельности / М. В. Мясникович. — Минск : Право и экономика, 2003. — 124 с.
34. Нематериальные активы : отражение в зеркале / Л. Фридкин. // Нац. эконом. газета. — 2004. — № 90.
35. *Нечепуренко, Ю. В.* Стимулирование изобретательской и патентно-лицензионной деятельности / Ю. В. Нечепуренко // Интеллектуальная собственность в Беларуси. — 2007. — № 3. — С. 8—12.
36. *Нидлз, Б.* Принципы бухгалтерского учета : пер с англ. / Б. Нидлз, Х. Андерсон, Д. Колдуэлл. — 2-е изд. — М. : Финансы и статистика, 1993. — 853 с.

37. *Никитенко, П. Г.* Инновационная деятельность и устойчивое развитие : теория и методология / П. Г. Никитенко, А. В. Марков ; под ред. П. Г. Никитенко — Минск : БИП-С, 2003. — 92 с.
38. *Олехнович, Г. И.* Интеллектуальная собственность и проблемы ее коммерциализации / Г. И. Олехнович. — Минск : Амалфея, 2003. — 128 с.
39. Оценка стоимости объектов гражданских прав. оценка объектов интеллектуальной собственности : СТБ 52.5 01-2007. — Введ. 18.05.07. — Минск. : Белстандарт. 2007. — 14 с.
40. *Палий, В. Ф.* Бухгалтерский учет : субъективные суждения и объективные реалии // Бухгалтерский учет. — 2004. — № 9. — С. 5—10.
41. *Палий, В. Ф.* Современный бухгалтерский учет. — М. : Бухгалтерский учет. 2003. — 792 с
42. *Панков, Д. А.* Финансовый анализ и планирование деятельности спортивной организации : учеб. пособие / Д. А. Панков, С. Б. Репкин ; под ред. Д. А. Панкова. — М. : Новое знание, 2005. — 208 с.
43. *Панков, Д. А.* Бухгалтерский учет и анализ за рубежом : учеб. пособие. — Минск : Новое знание, 2002. — 151 с.
44. *Петти, В.* Экономические и статистические работы / В. Петти. — М. : [б. и.], 1940.
45. Применение МСФО : в 3 ч. : пер. с англ. Д. Вайштейн [и др.]. — 2-е стер. изд. — М. : Альпина Бизнес Букс, 2008. — Ч. 1 : Применение МСФО. — 1124 с.
46. Проблемы и перспективы развития научно-инновационного комплекса Республики Беларусь : сб. науч. ст. / ред. кол. : В. И. Недилько [и др.] — Минск : БелИСА, 2002
47. *Просвирина, И. И.* Интеллектуальный капитал : новый взгляд на нематериальные активы / И. И. Просвирина // Б-ка креативной экономики [Электронный ресурс]. — 2006. — Режим доступа : <http://creativeconomy.ru/library/prd487.php>. — Загл. с экрана
48. *Рощина, С. Ю.* Экономика труда : экономическая теория труда : учеб. пособие / С. Ю. Рощина, Т. О. Разумова ; под ред. С. Ю. Рощина. — М. : ИНФА-М, 2000. — 400 с.
49. *Русаков, А. В.* Человеческий капитал как ключевой фактор инновационной восприимчивости экономики // Механизмы устойчивого развития инновационных социально-экономических систем : материалы II Междунар. науч.-практ. конф. (Бобруйск, 30 марта 2007 г.). — Минск : БГЭУ, 2007. С. 212—213.
50. Сайт Ассоциации мини-футбола Украины [Электронный ресурс] / Ассоциация мини-футбола Украины. — Киев, 2006. — Режим доступа : // [http://www.futsal.com.ua/News/06\\_07/30\\_05\\_07\\_01.htm](http://www.futsal.com.ua/News/06_07/30_05_07_01.htm). — Загл. с экрана
51. *Соболева, Н. В.* Интеллектуальный капитал : содержание и структура / Н. В. Соболева // Весн. Беларус. гос. экон. ун-та. — 2005. — № 4. — С. 35—40.
52. *Соколов, В. Я.* Тенденции развития учета / В. Я. Соколов // Бухгалтерский учет. — 2004. — № 11. — С. 132—137.
53. Стандарты бухгалтерского учета : сб. нормат. док. — 2-е изд., доп. — Минск : Информпресс. — 2005. — 192 с.
54. *Терехова, В. А.* Международные и национальные стандарты учета и финансовой отчетности. — СПб. : Питер, 2003. — 272 с.
55. *Фитц-енц, Я.* Рентабельность инвестиций в персонал : измерение экономической ценности персонала / Я. Фитц-енц. — М. : Вершина, 2006. — 320 с.
56. *Шеацова, В. В.* Проблемы оценки интеллектуальной собственности в Республике Беларусь // Институциональная экономика — теоретическая основа современных прикладных исследований : материалы Междунар. науч.-практ. конф. «Развитие прикладных

экономических исследований на основе институциональной теории и методологии». г. Брест, 29—30 апр. 2008 г. / ред. кол.: В. Л. Ключня [и др.] ; под ред. А. В. Черновалова. — Брест : Альтернатива, 2008. С. 88—90.

57. *Шердакова, Т. А.* Оценка интеллектуального капитала как важнейшая составляющая процесса управления предприятием // Институциональная экономика — теоретическая основа современных прикладных исследований : материалы Междунар. науч.-практ. конф. «Развитие прикладных экономических исследований на основе институциональной теории и методологии», г. Брест, 29—30 апр. 2008 г. / ред. кол.: В. Л. Ключня [и др.] ; под ред. А. В. Черновалова. — Брест : Альтернатива, 2008. С. 86—88.

58. *Шульц, Т.* Ценность детей / Т. Шульц // THESIS. — 1994. — № 6. — С. 14.

## СОДЕРЖАНИЕ

Введение .....	3
Глава 1 <b>Необходимость исследования человеческого капитала в экономике инновационного типа</b> .....	5
1.1 <b>Сущность и подходы к изучению человеческого капитала</b> ....	5
1.1.1 <b>Классическая теория человеческого капитала</b> .....	5
1.1.2 <b>Современные концепции изучения человеческого капитала</b> ...	9
1.2 <b>Анализ существующих концепций оценки человеческого капитала</b> ...	13
Глава 2 <b>Экономическое содержание человеческого капитала и особенности его использования в инновационной экономике</b> .....	21
2.1 <b>Сущность интеллектуального продукта и его значение в условиях инновационной экономики</b> .....	21
2.2 <b>Человеческий капитал как основной фактор развития интеллектуального потенциала нации</b> .....	27
2.3 <b>Возможность и перспективы учета человеческого капитала в экономике инновационного типа</b> .....	32
Глава 3 <b>Методика учета человеческого капитала</b> .....	40
3.1 <b>Человеческий капитал как объект бухгалтерского учета</b> .....	40
3.2 <b>Концепции учета человеческого капитала</b> .....	45
3.3 <b>Учет коммерческого использования человеческого капитала как объекта интеллектуальной собственности</b> .....	56
3.4 <b>Состав бухгалтерской отчетности о человеческом капитале</b> ...	60
Глава 4 <b>Совершенствование методик оценки человеческого капитала</b> ...	63
4.1 <b>Оценка человеческого капитала на основе величины интеллектуального капитала</b> .....	63
4.2 <b>Оценка человеческого капитала на основе затрат на его создание</b> ...	71
4.3 <b>Оценка человеческого капитала как объекта интеллектуальной собственности</b> .....	72
Глава 5 <b>Анализ использования человеческого капитала организации</b> ...	80
5.1 <b>Методика анализа человеческого капитала как составляющей деловой репутации фирмы</b> .....	80
5.2 <b>Методика анализа человеческого капитала как совокупности затрат</b> ...	83
5.3 <b>Анализ эффективности использования человеческого капитала как объекта интеллектуальной собственности</b> .....	85
Заключение .....	90
Список источников .....	92

100316

*Учебное издание*

**Житкевич Галина Яковлевна  
Короб Александр Николаевич**

**ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ —  
НОВЫЙ ОБЪЕКТ УЧЕТА**

**Препринт**

Технический редактор *М. Л. Потапчик*  
Корректор *А. М. Войнова*  
Компьютерная верстка *В. В. Кукреши*

Ответственный за выпуск *Е. Г. Хохол*

Подписано в печать 16.08.2010.  
Формат 60 × 84 1/16 Бумага офсетная  
Гарнитура Таймс. Отпечатано на ризографе  
Усл. печ. л. 5,81. Уч.-изд. л. 5,04  
Заказ 131. Тираж 35 экз.

ЛИ 02330/0552803 от 09.02.2010

Издатель и полиграфическое исполнение  
учреждение образования  
«Барановичский государственный университет»,  
225404, г. Барановичи, ул. Войкова, 21