

НОВЫЙ ОБЪЕКТ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА: МИФЫ И РЕАЛЬНОСТЬ

В.А. Комаса, 5 курс

Научный руководитель – Е.Б. Абдалова, к.э.н., доцент

Санкт–Петербургский государственный университет экономики и финансов

Современный бизнес, не зависимо от его масштабов, невозможно представить без грамотного бухгалтерского учета. В первую очередь порядок в бухгалтерии интересен не налоговым органам, а собственнику бизнеса – так как он заинтересован в постановки логичной системы бухгалтерско-

го учета и внедрении, так называемого, «творческого» учета», к которому можно отнести учет человеческого капитала.

Современную инновационную экономику сложно представить без высокообразованных, работоспособных и креативных сотрудников. В экономической литературе исследуются такие понятия как знания, человеческий капитал, интеллектуальный капитал, интеллектуальные активы. Учитывая, ограниченность объемом изложения материалов, не будем останавливаться на анализе содержания этих категорий, и остановимся на применении понятия «человеческий капитал».

В бухгалтерском учете человеческие ресурсы – один из самых трудно определяемых активов. Так как у каждого специалиста существуют разнообразные навыки и умения, которые делают их практически невозможными для определения и оценки. Анализ действующей системы бухгалтерского учета позволяет сделать вывод о том, что пока не уделяется надлежащего внимания такому объекту бухгалтерского наблюдения, как человеческий капитал. Недостаточность теоретических и практических разработок относительно бухгалтерского отображения и аудита человеческого капитала свидетельствует об актуальности избранного направления исследования.

В научной литературе вопросами бухгалтерского учета и аудита человеческого капитала посвящены труды российских ученых: И.В. Аверчева, О.А. Агеевой, В.Г. Гетьмана, Р.Г. Каспиной, М.И. Кутера, Н.А. Лесневской, М.Ю. Медведева, В.Ф. Палия, Я.В. Соколова, А.Н. Хорина, А.А. Шапошникова, А.Е. Шевелева, а также украинских исследователей: Н. Головай, А.А. Колосюк, Н.М. Королюк, С.Ф. Легенчук, П.Н. Майданевич, Л.М. Осмятченко, Н.В. Шульга. Однако практически отсутствуют труды, которые содержат систематизированный, концептуальный подход к методологии бухгалтерского учета инвестиций в человеческий капитал.

Современная проблема состоит в том, что практически отсутствует информация о человеческом капитале компании, который необходим для принятия качественных, оправданных управленческих решений относительно инвестирования в человеческий капитал и оценки потенциальных экономических выгод. Практика показывает, что многие организации не стремятся отобразить такие активы в своем балансе, но, с другой стороны, они демонстрируют их потенциальным инвесторам.

Дискуссия о том, что человеческий капитал должен быть оценен и отображен в системе бухгалтерского учета ведется уже достаточно давно. Все чаще в зарубежной и отечественной экономической науке обосновывают необходимость его бухгалтерского отображения. Представим обобщенные подходы к предложениям по признанию расходов на приобретение и поддержание человеческого капитала организации

Например, предлагается провести следующее деление: текущие расходы на персонал, заработная плата, и расходы на персонал, которые в будущем могут способствовать получению предприятием определенных экономических выгод (обучение работников, привлечение ведущих специалистов в целях улучшения качества кадров. При этом инвестиции в развитие и повышение профессиональных качеств персонала необходимо рассматривать в виде актива, также необходимо усовершенствовать Положение (стандарт) бухгалтерского учета "Нематериальные активы" и План счетов бухгалтерского учета в части учета инвестиций в повышение качества персонала на российских предприятиях.

Существуют и другие подходы, основанные на следующей классификации расходов, которая должна стать основой методологии их признания в бухгалтерском учете.

1. Классифицирует расходы на работников в разрезе их приобретения, удержания, развития, выбытия.
2. Расходы на приобретение и развитие работников предлагает отображать на счете "Инвестиции в человеческие ресурсы".
3. Предлагает варианты учета инвестиций в человеческие активы:
 - капитализировать, а ресурсы учитывать как актив предприятия;
 - отображать как расходы текущего периода;
 - расходы на приобретение и развитие капитализировать, а расходы на содержание и выбытие отображать в виде текущих расходов предприятия;
 - учитывать в виде составной части деловой репутации предприятия.

Знания и умения человека, наряду с его физическими способностями, всегда ценились в трудовой деятельности. Но с наступлением XX в., в котором технологический уровень достиг таких высот, на передний план выдвинулся творческий потенциал, основанный на знаниях, производящих новые умения и качества.

Компании стали вкладывать больше финансовых средств в развитие профессиональных спо-

собностей персонала, это привело к возникновению новых процедур, связанных с учетом человеческого капитала.

Таким образом, можно выделить несколько подходов, среди которых человеческие ресурсы признают расходами текущего периода, обязательством, активом, отдельным видом нематериальных активов, рассматривают в виде составной части деловой репутации предприятия.

Также рассматриваются предложения о бухгалтерском учете человеческого капитала как одного из видов внеоборотных активов предприятия. При этом расходы на формирование и развитие человеческого капитала исследователи предлагают амортизировать и включать в стоимость созданного продукта, а расходы на развитие человеческого капитала отображать в разрезе нескольких позиций. Однако, четко прослеживается, что такая методика расчета достаточно трудоемка и не может быть использована на всех без исключения предприятиях.

С другой стороны, некоторые ученые считают идею признания человеческого капитала активом предприятия утопической. Среди самых весомых аргументов против признания человеческого капитала активом, как правило, выдвигается невозможность осуществления контроля за выгодой от его использования. Ведь под таким контролем можно понимать право собственности на использование этого экономического ресурса или даже владение ими.

Противники концепции учета человеческих ресурсов за рубежом считают, что поскольку компания не имеет права собственности на человека, то человеческие ресурсы не должны отображаться в учете и балансе в виде актива.

Сложившееся положение объясняется тем, что в России долгое время стоимостная оценка человеческого капитала практически не производилась. При проведении приватизации, при повторной продаже, смене собственника, делении, слиянии и поглощении компаний и т.д. полная величина оценки совокупного человеческого капитала предприятий не включается в состав интеллектуального капитала (нематериальных активов) и не учитывается при выпуске акций и определении их котировок. Практика недооценки и не включения в активы предприятия человеческого капитала ведет к большим потерям ресурсов и значительно занижает рыночную стоимость фондов предприятия. При этом персонал организации рассматривался как статья расходов, а эффективность управления персоналом оценивалась с позиции возможной экономии бюджета организации по фонду заработной платы.

Можно сделать вывод, что существует явная недооценка роли человеческих ресурсов как неотъемлемого элемента системы управления предприятием и важнейшего фактора, от которого зависит эффективность организации в целом.

На современном этапе развития методологии бухгалтерского учета проблема, касающаяся учета, а тем более аудита человеческого капитала, нашла достаточное теоретическое исследование, однако остро стоит проблема разработки методики отображения и процедур по проверки инвестиций, связанных с формированием знаний, умений и профессиональных навыков работников предприятия, и воссоздания человеческого капитала.