

Отечественные предприятия недооценивают преимущества патентных подразделений, основными задачами которых являются: выработка и проведение патентно-лицензионной политики предприятия как составной части его научно-технической и инновационной стратегии; развитие на предприятии изобретательского творчества и стимулирование изобретательской деятельности; охрана прав и интересов авторов; выявление объектов промышленной собственности и обеспечение их правовой охраны в республике и за рубежом.

Успех в развитии предприятия зависит от конкретных людей, их коллективных действий, а не от финансовых возможностей предприятия. Поэтому необходимо разрабатывать тактику мотивации сотрудников, занятых в сфере интеллектуальной деятельности, ориентировать их на создание новых конкурентоспособных продуктов. Не следует экономить на мероприятиях и недооценивать возможности, которые обеспечат более высокую экономию в будущем.

Эффективность управления интеллектуальной собственностью в условиях мирового экономического спада является решающим фактором успешности субъектов экономической деятельности. Активизация предложенных нами мер по усилению позиций на рынке интеллектуальной собственности даст новые возможности субъектам хозяйствования для дальнейшего развития инновационной деятельности, а именно позволит значительно повысить эффективность управления интеллектуальной собственностью в условиях экономического спада.

ЛИТЕРАТУРА

1. Всемирная организация интеллектуальной собственности (ВОИС) [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://www.wipo.int/ru/>. – Дата доступа: 21.03.2009.
2. Кудашов, В.И. Управление интеллектуальной собственностью: учеб. пособие для студентов учреждений, обеспечивающих получение высшего образования / В.И. Кудашов. – Минск: ИВЦ Минфина, 2008. – 360 с.
3. Национальный центр интеллектуальной собственности Республики Беларусь [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://www.belgospatent.by>. – Дата доступа: 21.03.2009.
4. Якимахо, А.П. Управление объектами интеллектуальной собственности: учеб. пособие / А.П. Якимахо, Г.И. Олехнович. – Минск: ГИУСТ БГУ, 2006. – 335 с.

ЖИТКЕВИЧ Г.Я., к.э.н., доцент, КОРОБ А.Н. м.э.н.

Учреждение образования «Барановичский государственный университет», г. Барановичи

НЕОБХОДИМОСТЬ УЧЕТА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В ЭКОНОМИКЕ ИННОВАЦИОННОГО ТИПА

Всё чаще в зарубежной экономической науке приводятся обоснования необходимости учёта человеческого капитала. Термин «человеческий капитал» выражает совокупность приобретенных и унаследованных качеств человека, которые могут быть использованы для производства товаров и услуг [1, с. 25]. По мнению Гари 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, повышение уровня знаний, умений и навыков [2, с. 7].

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 учёта человеческого капитала. Необходимость учета человеческого капитала нашла отражение в Международном стандарте финансовой отчетности 38 «Нематериальные активы». Стандарт рекомендует в качестве оценки человеческого капитала принимать затраты на обучение персонала или принесённую им добавленную стоимость [3, с. 5 - 7].

Чтобы признать человеческий капитал объектом бухгалтерского учета, необходимо отделить данный объект учета от других. Поэтому необходимо обосновать его стоимость, по которой его можно принять к учету. Также необходимо рассмотреть экономическую природу человеческого капитала как особого объекта бухгалтерского учета.

По мнению ученых-экономистов, человеческий капитал является частью интеллектуального капитала [4, 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 термин «интеллектуальный капитал» 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 [5, с. 9].

Интеллектуальный капитал равен разнице между рыночной ценой компании и балансовой стоимостью ее материальных активов [6]. 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. Мнение других заключается в том, что нельзя признавать человека объектом бухгалтерского учета.

Авторы статьи 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:

- человеческий капитал как составляющая интеллектуального капитала;
- человеческий капитал как совокупность затрат по его созданию;
- 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.

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

По мнению Абрамова Е. Г., процесс использования человеческого капитала, а также его юридическое оформление, с некоторыми допущениями, аналогичен применению заемных средств, когда заимодавец предоставляет возможность пользования финансовым капиталом, то есть денежными средствами, заемщику. При этом за использование капитала заемщик выплачивает владельцу определенное вознаграждение, методы определения которого являются в достаточной степени отработанными. Но сам капитал заемщику не принадлежит [7].

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 [7]. 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.

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

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 заключённого с ним контракта. При этом появляется юридический документ, подтверждающий стоимость человеческого капитала.

Человеческий капитал очень сложно признать объектом учета, и это связано также с морально-этическим аспектом. Чтобы признать его объектом 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 предполагается страховать риски неисполнения обязательств по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. Стоимость данного контракта 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 контракта 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» стоимость объекта интеллектуальной собственности можно определить индексным методом, методом начальных затрат, рыночным методом или методом пересчета начальных затрат [8].

Научные и образовательные учреждения, конструкторские бюро производственных организаций обладают значительным интеллектуальным потенциалом и являются основным источником создания объектов интеллектуальной собственности. Эффективной системы коммерциализации интеллектуальной собственности в Республике Беларусь не существует. Поэтому затруднительно получить доход от использования нематериальных активов. Зачастую научное изобретение существует только в теоретической форме, и внедрить его в производство невозможно. Тем самым разработчики объектов интеллектуальной собственности материально не заинтересованы во внедрении своих изобретений. Для них важнее всего «отчитаться» за предоставленное бюджетное финансирование. Также нельзя забывать о том, что в Республике Беларусь наблюдается отток научных кадров за рубеж и в более «доходные» сектора экономики.

Мировой опыт свидетельствует, что существуют два подхода к оплате изобретательского труда. В соответствии с первым подходом рекомендуется 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 [9, 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 контракта будет составлять 5 - 10% от стоимости создаваемого объекта интеллектуальной собственности, а данное вознаграждение должно принадлежать разработчику.

ЛИТЕРАТУРА

1. Игнатъева, И. Л. Развитие категорий, определяющих роль человека в общественном производстве / И. Л. Игнатъева // Весн. Беларус. гос. эконом. ун-та. – 2004. – № 4. – С. 24 – 28.
2. Бондарь, А.В. Человеческий капитал – ключевой ресурс постиндустриального общества / А.В. Бондарь, И.В. Корнеевец // Весн. Беларус. гос. эконом. ун-та. – 2006. – № 1. – С. 5 – 11.
3. Соколов, В.Я. Тенденции развития учёта / В.Я. Соколов // Бухгалтерский учёт. – 2004. – № 11. – С. 132 – 137.
4. Богатырева, В. В. Человеческий капитал – актив, предопределяющий успех организации / В. В. Богатырева // Потребительская кооперация. – 2007. – № 4. – С. 60 – 64.
5. Гурко, В.Б. Нематериальные активы: бухгалтерский учет и экономический анализ / В.Б Гурко. – Мн.: Регистр, 2006. – 196 с.
6. Макаров А.М. Измерение интеллектуального капитала организации / А. М. Макаров // Библиотека креативной экономики [Электронный ресурс]. – 2006. Режим доступа: http://makarov.udm.ru/ic/pub/ic_izm.rf – Дата доступа: 24.08.2007.
7. Абрамов Е.Г. Об оценке стоимости человеческого капитала / Е.Г. Абрамов, О.Н. Мельников // Библиотека креативной экономики [Электронный ресурс]. – 2006. Режим доступа: <http://creativeconomy.ru/library/prd43.php>. – Дата доступа: 24.08.2007.
8. СТБ 52.5.01-2007. Оценка стоимости объектов гражданских прав. Оценка объектов интеллектуальной собственности. Изд. официальное; Введен с 18.05.07. – Мн.: Белстандарт, 2007. – 14 с.
9. Нечепуренко, Ю.В. Стимулирование изобретательской и патентно-лицензионной деятельности / Ю.В. Нечепуренко // Интеллектуальная собственность в Беларуси. – 2007. – №3. – С. 8-12.

КАРАВАЕВА В.С., к.э.н., доцент, ОМЕЛЬЯНИК А.М., к.э.н., доцент

Учреждение образования «Брестский государственный технический университет», г. Брест

НОВЫЕ ПОДХОДЫ К ЧЕЛОВЕЧЕСКОМУ КАПИТАЛУ В ОБНОВЛЯЮЩЕЙСЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ТЕОРИИ (СОЦИО-ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЙ КУЛЬТУРОЛОГИЧЕСКИЙ ПОДХОД)

Современный этап социально-экономического развития экономических систем в условиях перехода к постиндустриальному обществу к преодолению мирового цивилизационного кризиса побуждает ученых, политиков, богословов и практиков искать новые междисциплинарные синергетические модели и пути выхода, приближенные к созданному Творцом естественному порядку и историческому опыту и традициям международных социокультур. Цель такого подхода – в реализации созидающего человеческого потенциала (или человеческого ресурса Земли).

При этом, все более (особенно в российском обществе) привлекает идея ценности сверхматериального человека, как творческой развивающейся (а не саморазрушающейся в реальной жизни) личности в единстве трех его составляющих – свободы духа, души и тела. «Что город, разрушенный без стен, то человек, не умеющий управлять своим духом» (Притча Соломона).

Бездуховная, запредельная материализация сущности, целей и мотивов поведения «экономического человека» в современном потребительском обществе все более признается главной причиной мирового экономического кризиса, когда созданная человеком вторичная архиспекулятивная экономика наиболее развитых постиндустриальных государств (доля США, Германии, Японии в мировом инновационном продукте достигла 80%) (в РБ в 2007 г.- 14,8% против 15,2% 2005 г.) втянула мировую экономику в состояние паники и хаоса и огромнейших экономических и человеческих потерь. Сферой извлечения невероятных доходов стал непромышленный сектор (а идеалом не «человек с совестью», а с «капиталом» - идея М.Вебера). Так, в США 70% прибыли производилось в непромышленном секторе, а в реальном - только 30%. Новые высокие технологии, наука, образование, институциональная инфраструктура и пр. не попадают в зону его интересов, а, следовательно, не развиваются, чем снижают и эффективность функционирования капитала. Среди факторов роста ВВП- 40% - чисто экономические, 60% - неэкономические (культурологические). Классический же капитал жестко ориентируется на производительную прибыль. Спекулятивный бизнес без духовно-нравственной основы труда морально осужден ведущими религиями мира, что особенно четко прозвучало на XIII Всемирном православном форуме (май 2009 г.), а также подтверждено научными школами.