

2. Бондарь, Т. Целеполагание как предпосылка финансового менеджмента // Финансовый директор. 2006. №2. С.37-39.
3. Анташов, В.А., Уварова Г.В. Время собирать деньги, или о методике проведения управленческого финансового анализа на предприятии // Экономика. Финансы. Управление. 2006. №2. С.79-91.

**Лещик Н.П.,**

Белорусский государственный экономический университет,  
г. Минск, Республика Беларусь, [nadia\\_ko@tut.by](mailto:nadia_ko@tut.by)

## **УЧЕТ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА КАК ОСНОВНОГО ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ФАКТОРА ИТ-КОМПАНИЙ**

В последние годы ИТ-бизнес занимает прочные позиции в экономиках развитых стран и имеет тенденцию бурного роста в развивающихся странах.

Так, например, годовой оборот предприятий, работающих в Германии в области информационно-коммуникационных технологий (ИКТ), составляет 222 миллиарда евро. [1] Объем экспорта программного обеспечения резидентами Парка высоких технологий Республики Беларусь в 2012 составил 331,5 млн. долл., 6 белорусских ИТ-компаний, попали в список 500 лучших производителей программного обеспечения в мире. [2]

Это позволяет в современных условиях выделить ИТ-бизнес как отдельную сферу экономики, особенности и экономические закономерности развития которой необходимо изучать.

ИТ-бизнес имеет ряд особенностей в сравнении с другими сферами. Одной из них является высокий уровень инновационности в сфере ИТ на данном этапе развития общества. А вторая - превалирование такого фактора производства как квалифицированные кадры. Именно специалисты и их знания являются основным фактором, генерирующим экономический эффект.

Косвенным подтверждением высокой значимости человеческого капитала в деятельности ИТ-компаний является значительный уровень затрат на оплату труда в сравнении с прочими статьями затрат, высокий уровень заработной платы в ИТ-сфере в сравнении с иными отраслями, а также высокий спрос в отношении ИТ-специалистов на рынке труда.

Вопрос учета знаний как фактора производства исследуется экономистами давно. Развитие теории человеческого капитала началось в 50-60-х годах XX века в трудах Г.Беккера, Т.Шульца и др. Именно в этот период впервые человеческий капитал был исследован на микроэкономическом уровне в работе представителя «Чикагской школы» человеческого капитала, нобелевского лауреата, Г.Беккера, определившим, что человеческий капитал 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. Отдельным аспектом этого проблемного поля является бухгалтерский учет знаний и человеческого капитала компании.

Тем не менее, по настоящий момент среди экономистов не выработан какой-либо общий подход к оценке данного объекта.

В Республике Беларусь законодательство, регулирующее бухгалтерский учет не признает человеческий капитал в качестве объекта. В тоже время, переход к новой экономике – экономике знаний - требует развития новых теорий и новых подходов, в том числе и в бухгалтерском учете.

Основной особенностью знаний, умений и навыков как фактора производства является их неотделимость от человека, сложность ограничения доступа других пользователей к данному ресурсу, связанная с социальным аспектом.

Надо отметить, что при этом оценка с позиции сотрудника и с позиции компании будет различна. Но для целей бухгалтерского учета рассматривается оценка с позиции компании.

В отношении оценки среди предлагаемых теорий можно выделить два основных подхода:

оценка человеческого капитала по затратам на его привлечение, развитие и функционирование;

оценка человеческого капитала по полезности для компании.

Оценка по затратам предполагает, что на специальных счетах по разработанному перечню учитываются затраты на человеческие ресурсы, которые в зависимости от содержания рассматриваются либо как долгосрочные вложения, увеличивающие размер функционирующего человеческого капитала, либо списываются как потери. При этом некоторые специалисты предполагают амортизацию данных активов.

Оценка же по полезности базируется на том, что учитывается способность работника приносить большую или меньшую прибавочную стоимость в условиях предприятия. Различия в ценности определяются характером должности и индивидуальными различиями работников, занимающих одинаковую должность.

В рамках указанных двух возможны различные решения частных вопросов.

Изучив описанные в экономической литературе подходы и особенности функционирования ИТ-сферы, автор считает более применимым для оценки человеческого капитала как основного производственного фактора ИТ-компаний подход, основанный на полезности сотрудников для компании. Основанием для этого является ориентация на основные тенденции развития бухгалтерской науки и наличие в Республике Беларусь базиса для определения стоимости человеческого капитала исходя из полезности.

Одним из векторов развития бухгалтерской науки на текущем этапе является использование наиболее прогрессивного мирового опыта, закрепленного в Международных стандартах финансовой отчетности (МСФО). МСФО в свою очередь определили ряд экономических понятий. Исходя из понятия активов - как ресурсов, способных приносить будущие экономические выгоды компании, следует, что при оценке знаний, умений и навыков как фактора производства более целесообразно использовать второй подход «по полезности».

Изучив практику найма сотрудников IT-компаниями г. Минска можно выделить следующие ключевые моменты:

1. существует активный рынок труда для специалистов IT-сферы;
2. имеет место большая текучесть кадров в IT-сфере;
3. существует много технологий и областей знаний, применяемых сотрудниками IT-компаний (например, PHP, Java, SEO);
4. для работы над разными проектами требуются сотрудники с разной квалификацией и владеющие знаниями и навыками по конкретным технологиям и областям знаний (которые могут быть нежны при появлении нового проекта);
5. уровень заработной платы зависит от состояния рынка труда, компетенции сотрудника, финансовых возможностей компании (бюджета конкретного проекта);
6. компетенция сотрудника определяется не только исходя из документов, подтверждающих образование и стаж работы, но также в большей части случаев проводится собеседование, выполняются тестовые задания, что позволяет дать более надежную оценку применимости сотрудника для поставленных задач.

Исходя из перечисленного можно сделать вывод, что большая часть IT-компаний:

- набирает сотрудников в значительной мере под конкретные проекты;
- производит определение полезности сотрудника для осуществления конкретного проекта.

Таким образом, в части IT-компаний в Республике Беларусь существует базис для определения стоимости знаний, умений и навыков сотрудников как фактора производства по их полезности для компании и определенного проекта.

Для оценки стоимости знаний как фактора производства следует исходить из ожидаемых поступлений от реализации конкретного проекта или продукта и роли работника в этом процессе, рыночных индикаторов, длительности проекта.

Таким образом, для IT-компаний Республики Беларусь учет человеческого капитала как основного производственного фактора представляется осуществимым и может производиться исходя из полезности сотрудников для компании.

1. Гурков, А. Малозаметный гигант: немецкая IT-индустрия /А. Гурков // Deutsche Welle [Электронный ресурс] – 2013. – Режим доступа: <http://www.dw.de/малозаметный-гигант-немецкая-ит-индустрия/a-16383264> /2012 Deutsche Welle. – Дата доступа: 14.02.2013.

2. Цифры ИТ – статистика в Беларуси// it.tut.by/ООО «ТУТ БАЙ МЕДИА» [Электронный ресурс] – 2000-2013. – Режим доступа: <http://it.tut.by/numbers/#soft>. – Дата доступа: 25.03.2013.

**Масловская А.Ю.,**

Житомирский государственный технологический университет, г. Житомир, Украина

**Maslovska\_Anna@mail.ru**

## **БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ ОБОРОТНОГО НЕМАТЕРИАЛЬНОГО КАПИТАЛА КАК СОСТАВЛЯЮЩЕЙ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ**

Инновационная деятельность предприятия как комплекс мероприятий, направленных на внедрение в практическую деятельность накопленных знаний, технологий и оборудования направлена на улучшение производственного процесса, количества и качества изготавливаемой продукции. Информационные инновации включают рациональную организацию информационных потоков в сфере научно-технической и инновационной деятельности, повышение достоверности и оперативности получения информации.

Одной из важных особенностей «новой экономики» – современной экономики 21-го столетия, является доминирующая роль нематериальных активов в процессах формирования богатства. Прибыльность и эффективное функционирование предприятия определяется за счет организационных способностей управленческого персонала, и, в большей степени, стоимостью нематериальных активов. Но, несмотря на их приоритетное значение, в настоящее время остаются не полностью раскрыты сущность и составляющие нематериальных активов, что становится камнем преткновения при их отражении в бухгалтерском учете и при проведении экономического анализа.

Традиционно в бухгалтерском учете нематериальные активы относят к внеоборотным, поскольку их использование ориентировано на долгосрочную перспективу. В практике бухгалтерского учета идентифицировано ряд проблемных вопросов, касающихся проблем отражения нематериальных активов, срок использования которых является меньше 1 года (операционного цикла), что позволят идентифицировать оборотный нематериальный капитал как отдельный объект бухгалтерского учета.

Таким образом, оборотный нематериальный капитал представляет собой капитал, не имеющий материальной формы, который может быть идентифицирован, используется на предприятии на протяжении года (операционного цикла). Отражение в бухгалтерском учете составляющих оборотного нематериального капитала способствует организации информационных