



Рисунок 3 – ПО в Республике Туркменистан

В ходе анализа рынка программного обеспечения в Республике Туркменистан выявлены следующие перспективы развития средств автоматизации бухгалтерского учета в стране:

1. Подписано постановление «О совершенствовании бухгалтерского учета и финансовой отчетности», в соответствии с которым в Туркменистане все предприятия осуществляют поэтапный переход на новую систему бухгалтерского учета и аудита, соответствующую принципам международных стандартов. Полный переход на эту систему запланирован к 1 января 2014 года.

2. Существуют и развиваются отечественные компании по разработке программного обеспечения, выполненного в соответствии с законодательством Республики Туркменистан.

3. Туркменские предприятия по разработке программного обеспечения для автоматизации бухгалтерского учета сотрудничают с другими странами.

Автоматизация бухгалтерского учета в Республике Туркменистан развивается стремительно. При этом преимущество отдается созданию программных продуктов для комплексной автоматизации деятельности предприятия в целом.

СПИСОК ЦИТИРОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Меркулова, Т. А. Автоматизация бухгалтерского учета (пользовательский уровень): учебное пособие / Т. А. Меркулова, О. Б. Ларионова. – Ульяновск: УлГТУ, 2006. – 171 с.
2. О бухгалтерском учете и отчетности: Закон Республики Беларусь от 18.10. 1994 № 3321-XII.
3. О бухгалтерском учете и финансовой отчетности: Закон РТ от 27 ноября 2010 года №155-IV.
4. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ochag-tm.net>. – Дата доступа: 11.04.2013.
5. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.park.by>. – Дата доступа: 11.04.2013.
6. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.phoenix-tm.ru>. – Дата доступа: 11.04.2013.
7. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.softclub.by>. – Дата доступа: 11.04.2013.
8. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ru.wikipedia.org/wiki/Туркмения>. – Дата доступа: 11.04.2013.
9. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.1c.ru>. – Дата доступа: 11.04.2013.

УДК 330.341:331.101.39

Смаль К.Г.

Научный руководитель: к.э.н., доцент Юрчик В.И.

ЭКОНОМИЧЕСКОЕ СОДЕРЖАНИЕ ПОНЯТИЯ «ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ» И МЕТОДЫ ЕГО КОЛИЧЕСТВЕННОЙ ОЦЕНКИ

«Благополучия людей зависит не от земли, техники или их усилий, а скорее от знаний».
Теодор Шульц

Целью настоящей работы является изучение человеческого капитала для более эффективного функционирования и развития предприятий. Эффективность развития экономики современных государств в значительной степени зависит от средств, вкла-

дываемых в «человеческий фактор». Человеческий капитал – это важнейшая составная часть современного производительного капитала. На данный момент человеческий капитал в Республике Беларусь не отражается в активах организации, так как не представляется возможным дать ему оценку, то есть определить денежную стоимость. Для того, чтобы эффективно использовать человеческий капитал необходима методика его оценки и учета. Закон «О бухгалтерском учете и отчетности» № 302-3 от 26.12.2007 года не признает человеческий капитал объектом бухгалтерского учета. Для признания человеческого капитала объектом бухгалтерского учета требуется отделить данный объект учета от других. Следовательно, необходимо обосновать его стоимость, на основании которой его можно принять к учету. Здесь же необходимо изучить экономическую природу человеческого капитала как особого объекта бухгалтерского учета [3].

Концепция человеческого капитала берёт начало в 60-х годах XX в. У её истоков стояли известные американские учёные «чикагской школы» Г. Беккер, Т. Шульц, Дж. Минцер. Концепция данной школы исходит из той установки, что вложения в образование, здравоохранение, миграцию и другие виды деятельности производятся на рациональной основе – ради получения растущих доходов в будущем. В связи с этим такое направление инвестиций служит основой формирования нового типа капитала, воплощённого в высоком квалификационном уровне человека.

Человеческий капитал есть форма капитала, потому что является источником будущих заработков или будущих удовлетворений, или того и другого вместе. Он человеческий, потому что является составной частью человека [1].

Определения человеческого капитала:

❖ *К. Маркс* писал: «Труд, который имеет значение более высокого, более сложного труда по сравнению со средним общественным трудом, есть проявление такой рабочей силы, образование которой требует более высоких издержек, производство которого требует большего рабочего времени и которое имеет поэтому более высокую стоимость, чем простая рабочая сила. Если стоимость этой силы выше, то и проявляется она в более высоком труде и овеществляется поэтому за равные промежутки времени в сравнительно более высоких стоимостях» [5].

❖ *Л. Эдвинсон* рассматривал человеческий капитал как совокупность знаний, практических навыков и творческих способностей служащих компании, культуру труда и специфические подходы к делу. Человеческий капитал, по мнению Л. Эдвинсона, включает врождённые способности и талант, а также образование и приобретённую квалификацию.

❖ *По Г. Беккеру*, человеческий капитал – это совокупность врождённых способностей и приобретённых знаний, навыков и мотиваций, целесообразное использование которых способствует увеличению дохода (на уровне индивида, предприятия или общества) [2].

Особенности человеческого капитала:

- человеческий капитал – потенциальные возможности человека на протяжении определенного времени создавать доход;

- человеческий капитал неотделим от своего носителя – работника;

- человеческий капитал не может быть предметом купли-продажи, поэтому по сравнению с иными формами капитала является наименее ликвидным, а риск, связанный с вложениями в него, практически не страхуем;

- длительный инвестиционный период человеческого капитала;

- инвестиции в человеческий капитал понимаются как расходы, направленные на поддержание или увеличение этой способности;

Используемый за рубежом термин «интеллектуальный капитал» представляет систему капитальных устойчивых интеллектуальных преимуществ данной компании или фир-

мы 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, а именно человеческого и клиентского, не находит своего отражения в активах организаций из-за невозможности определения их денежной стоимости [1].

Человеческий капитал включает:

– биологический человеческий капитал – ценностный уровень физических способностей к выполнению трудовых операций, уровень здоровья населения;

– культурный человеческий капитал – совокупность интеллектуальных способностей, образованности, умений, навыков, моральных качеств, квалификационной подготовки индивидов, которые используются или могут быть использованы в трудовой деятельности и узаконивают обладание статусом и властью [4].

В Республике Беларусь законодательство, регулирующее бухгалтерский учет, детально регламентировано, однако оно не признает человеческий капитал объектом бухгалтерского учета. Все чаще в зарубежной экономической науке приводятся обоснования необходимости учета человеческого капитала. Данное положение нашло отражение в Международном стандарте финансовой отчетности 38 «Нематериальные активы».

Можно выделить три подхода к оценке стоимости человеческого капитала:

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

Первый подход основывается на том, что человеческий капитал является составной частью интеллектуального капитала предприятия (цены фирмы) наряду со структурным, организационным, инновационным, процессным и клиентским капиталом. Человеческий капитал рассматривается как компетенция и способности персонала компании. Эта часть интеллектуального капитала покидает компанию вместе с работниками после окончания рабочего дня.

Согласно **второму подходу** к оценке стоимости, человеческий капитал – это долгосрочные финансовые вложения в работников компании. 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, можно 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.

Третий подход связан с признанием человеческого капитала объектом интеллектуальной собственности и соответственно нематериальным активом для целей бухгалтерского учета. Понятие «интеллектуальная собственность» вошло в юридическую лексику и является синонимом исключительных прав. Исключительное право подразумевает наличие у правообладателя всего комплекса прав на объект интеллектуальной собственности. 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.

Человеческий капитал очень сложно признать объектом учета, и это связано также и с морально-этическим аспектом.

Согласно постановлению Министерства финансов Республики Беларусь, «Инструкция по бухгалтерскому учёту нематериальных активов» от 30 апреля 2012 г. № 25, с 1 мая 2012 г. деловая репутация фирмы не относится к нематериальным активам.

Согласно второму подходу (как совокупность затрат), человеческий капитал может учитываться в пассиве баланса в составе обязательств. Балансовая стоимость такого капитала определяется исходя из заработной платы работников. В активе следует отражать человеческий капитал как нематериальный актив. В данном случае в балансе организации не возрастает величина чистых активов.

Согласно третьему подходу (как объект интеллектуальной собственности), права на человеческий капитал можно признать нематериальным активом, подвергать амортизации и учитывать в активе баланса. Данный подход – это наиболее целесообразный способ учета человеческого капитала в экономике инновационного типа.

Таким образом, человеческий капитал существует на основе существования капитала. Данную теорию развивали многие известные учёные. В данное время всё больше появляется концепций и методов оценки человеческого капитала, три из которых были приведены в данной работе [1].

СПИСОК ЦИТИРОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Адамчук, В.В. Экономика и социология труда: учебник для вузов по экономическим специальностям / В.В. Адамчук, О.В. Ромашов, М.Е. Сорокина. – М.: ЮНИТИ, 2001.
2. Беккер, Г. Не жалейте денег на людей / Г. Беккер // Бизнес-уик. – 1996. – № 1. – С. 6.
3. Гурко, В.Б. Нематериальные активы: бухгалтерский учёт и экономический анализ / В.Б. Гурко. – Мн.: Регистр, 200. – 196 с.
4. Дятлов, С.А. Основы теории человеческого капитала. – СПб.: СПбУЭФ, 2004. – 469 с.
5. Маркс, К. Капитал. Т.3 //Маркс К. и Энгельс Ф. Соч., 2-е изд. – Т. 25, Ч. 1. – 545 с.; Ч. 2. – 551 с.

УДК 331. 101. 39

Смаль К.Г.

Научный руководитель: к.э.н., доцент Юрчик В.И.

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ И ПРОБЛЕМЫ ЕГО ОЦЕНКИ

"Увеличение производительности полезного труда зависит, прежде всего, от повышения ловкости и умения рабочего, а затем от улучшения машин и инструментов, с помощью которых он работает".

А. Смит

Целью настоящей работы является определение сущности человеческого капитала и выявление проблем его оценки. Эффективность развития экономики современных государств в значительной степени зависит от средств, вкладываемых в «человеческий фактор». Человеческий капитал – это важнейшая составная часть современного производительного капитала. Поэтому необходимо разработать методику оценки человеческого капитала, как для страны в целом, так и для отдельных её субъектов для более эффективного его функционирования и развития.

Человеческий капитал – интенсивный производительный фактор развития экономики и общества, включающий трудовые ресурсы, знания, инструменты и среду, обеспечивающие их эффективное и рациональное функционирование. Человеческий капитал как запас знаний, умений, навыков, опыта способен не только накапливаться в процессе инвестирования, но морально и материально изнашиваться [2].