

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].

Человеческий капитал – накопленный запас навыков, знаний способностей, которые целесообразно используются для общественного воспроизводства, что приводит к росту заработной платы работника и его заинтересованности во вложениях в здоровье, образование, увеличение знаний, навыков с целью в дальнейшем вновь их эффективно использовать.

Первоначально под **человеческим капиталом** понималась лишь совокупность инвестиций в человека, повышающая его способность к труду – образование и профессиональные навыки. В дальнейшем понятие человеческого капитала существенно расширилось. Последние расчеты, сделанные экспертами Всемирного банка, включают в него потребительские расходы – затраты семей на питание, одежду, жилища, образование, здравоохранение, культуру, а также расходы государства на эти цели.

Человеческий капитал можно оценивать на нескольких уровнях:

✓ **микроуровень** – для характеристики человеческого капитала отдельных индивидов и фирм;

✓ **мезоуровень** – для характеристики человеческого капитала крупных корпораций и регионов;

✓ **макроуровень** – для характеристики совокупного человеческого капитала в масштабах национальной экономики;

✓ **мегауровень** – для характеристики объединённого человеческого капитала в глобальном, мировом масштабе [1].

Под **человеческим капиталом** в экономике понимается имеющийся у человека запас знаний, здоровья, навыков, опыта, которые используются индивидом для получения дохода. Итак, можно сказать, что это не просто совокупность знаний, способностей, которыми обладает человек, а:

1) приобретенный запас знаний, которые целесообразно использовать в той или иной сфере общественной деятельности, что способствует росту производительности труда и производства;

2) использование данного запаса приводит к росту заработков (доходов) данного работника;

3) увеличение доходов способствует заинтересованности работника, что приводит к дальнейшему инвестированию в человеческий капитал [2].

К затратам на производство человеческого капитала относятся:

1) прямые затраты, в том числе плата за обучение и другие расходы на образование, смену места жительства и работы;

2) косвенные затраты:

а) упущенный заработок, являющийся элементом альтернативных издержек, поскольку получение образования, смена места жительства и работы связаны с потерей доходов;

б) моральный ущерб, так как получение образования является трудным и часто неприятным занятием; поиск работы утомляет и истощает нервную систему, а миграция приводит к потере старых друзей и знакомых.

На основе составленного свот-анализа можно сказать, что человеческий капитал РФ обладает как сильными сторонами, так и слабыми. Однако есть возможность повысить качество человеческого капитала, реализовав имеющиеся возможности.

Предлагается использовать затратный метод оценки человеческого капитала, включающий 3 аспекта:

1. **Экономический аспект** (затраты на заработную плату, премии, поощрительные выплаты, повышение квалификации).

2. **Социальный аспект** (затраты на отдых работника, здоровье, улучшение жилищных условий и т.д.).

3. Экологический аспект (затраты на улучшение экологической обстановки для повышения использования человеческого капитала).

Таблица 1 – Swot-анализ человеческого капитала в РБ

Сильные стороны	Слабые стороны
<p>Высокий уровень образования населения. Положительная динамика темпов роста заработной платы. Развитие инфраструктуры жилищного фонда. Реализация приоритетных национальных проектов. Рост государственных инвестиций в НИОКР.</p>	<p>Низкий уровень заработной платы в области науки, образования, медицины. Строительство жилищного фонда не покрывает потребности населения в жилье. Низкая заинтересованность частного бизнеса в финансировании НИОКР. Недостаточное воспроизводство и старение экономически активного населения.</p>
Возможности	Угрозы
<p>Увеличение инвестиций в НИОКР. Повышение заработной платы в сфере науки, образования и здравоохранения. Развитие системы научно-образовательн. кластеров. Государственное стимулирование человеческого капитала.</p>	<p>Продолжение экстенсивного экономического роста в стране. Снижение наукоемкости ВВП. Рост инфляции, безработицы. Деградация населения страны и потеря конкурентных позиций в мировой экономике.</p>

На основе данных аспектов была разработана следующая формула:

$ЧК = \text{Экономические затраты} + \text{Социальные затраты} + \text{Экологические затраты}$

Для проведения математических расчётов нами была разработана следующая форма отчётности:

Таблица 2 – Отчётность по человеческому капиталу

Затраты	Σ, руб.
Экономические затраты:	
- затраты на заработную плату работников предприятия	
- премии работникам предприятия	
- поощрительные выплаты работникам предприятия	
- повышение квалификации работников предприятия	
Социальные затраты:	
- затраты на санаторно-курортное оздоровление работников предприятия	
- затраты на здоровье (абонемент в бассейн, мед. страховка и др.)	
- затраты на улучшение жилищных условий	
Экологические затраты:	
- затраты на улучшение экологической обстановки окружающей среды	
Итого	

Источник: собственная разработка.

На основе предложенной формулы и отчётности произведён расчёт человеческого капитала в целом по Республике Беларусь с использованием статистических данных:

Таблица 3 – Стоимость человеческого капитала в РБ (млрд. руб.)

Затраты	2010 год	2011 год	2012 год
Экономические затраты:	86455,59	139934,55	261281,75
- затраты на заработную плату работников предприятия	68159,8	106121,8	205154,6
- премии работникам предприятия	13040,58	23937,04	36728,66
- поощрительные выплаты работникам предприятия	4714,16	8968,52	19232,55
- повышение квалификации работников и переподготовка кадров предприятия	541,05	907,19	165,94

Продолжение таблицы 3

Социальные затраты:	2271,3	3873,03	6711,71
- затраты на санаторно-курортное оздоровление работников предприятия	151,23	175,96	207,5
- затраты на здоровье (абонемент в бассейн, мед. страховка и др.)	661,82	929,41	1 818
- затраты на улучшение жилищных условий	1458,25	2767,66	4686,21
Экологические затраты:	1744	2002	3485
- затраты на улучшение экологической обстановки окружающей среды	1744	2002	3485
Итого	90470,89	145809,58	271478,46

Источник: собственная разработка.

Используя расчётные значения, построим график динамики стоимости человеческого капитала в РБ (см. рис. 1). Из графика видно, что стоимость человеческого капитала в РБ возрастает за исследуемый период. Стоимость ЧК в 2012 году больше чем в 2010 году в 3 раза. Это свидетельствует о том, что затраты на человеческий капитал увеличились и, следовательно, возросло качество человеческого капитала и увеличился интеллектуальный потенциал страны.

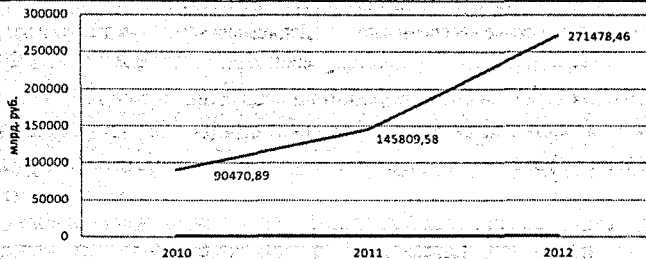


Рисунок 1 – Динамика стоимости человеческого капитала

Итак, можно сделать выводы:

1. Человеческий капитал существует на основе существования капитала.
2. Оценка человеческого капитала может осуществляться на основе 3-х аспектов:
 - экономического;
 - социального;
 - экологического.
3. Расчёт стоимости человеческого капитала может определяться на основе предложенной формулы и отчётности по человеческому капиталу.

СПИСОК ЦИТИРОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Корицкий, А.В. Введение в теорию человеческого капитала: учеб. пособие. – М., СибУПК, 1999.
2. Экономическая теория / И.П. Николаева – М.: Финстатинформ, 2002.

УДК 657:336.763

Стельмашук Н.П.

Научный руководитель: ст. преподаватель Макарук О.Е.

БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ ПРОИЗВОДНЫХ ЦЕННЫХ БУМАГ

Развитие белорусского рынка ценных бумаг в последнее десятилетие обусловило необходимость уточнения и совершенствования методов и приемов учета движения ценных бумаг между организациями, профессиональными участниками рынка ценных бумаг и другими экономическими субъектами.