

УДК 336.35

УЧЕТНЫЙ ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКЕ

Кузнецова М.А.

*ФГБОУ ВО «Ростовский государственный экономический университет»,
Ростов-на-Дону, e-mail: cuzn.mariya2016@yandex.ru*

В статье систематизированы учетные характеристики категорий, производных от человеческого потенциала: человеческие ресурсы и человеческий капитал. Обоснована их значимость для развития направлений науки и практики и обозначены основные характеристики человеческого капитала, которые способствуют выбору учетного механизма в отношении указанного актива. Проанализирована и обоснована характерная зависимость состояния экономики и человеческого потенциала в период экономических взлетов и падений. На основе проведенного исследования автором предлагается необходимость переосмысления роли и места человеческого потенциала в рыночной социально-экономической системе, что позволит, в свою очередь, облегчить принятие решений, связанных с формированием, распределением, развитием организаций, объективно определить ожидаемый результат, повысить уровень отдачи от инвестиций, помочь руководителю в выборе кадровой политики.

Ключевые слова: человеческий потенциал, человеческий капитал, человеческие ресурсы, объект бухгалтерского учета, управление человеческими ресурсами, экономическая выгода

COST APPROACH TO HUMAN RESOURCES MANAGEMENT IN THE INNOVATION ECONOMY

Kuznetsova M.A.

*Federal State Educational Institution of Higher Education «Rostov State Economic University»,
Rostov-on-Don, e-mail: cuzn.mariya2016@yandex.ru*

In the article the user characteristics of categories derived from human development: human resources and human capital. Substantiates its importance for the development of fields of science and practice and outlines the key characteristics of the human capital that contribute to the selection of the accounting mechanism in respect of the specified asset. Analyzed and substantiated characteristic dependence of the economy and human development in a period of economic ups and downs. Based on the research, the author suggests the need to rethink the role and place of human potential in the market of socio-economic system, which will in turn facilitate the adoption of decisions related to the formation, distribution, development organizations to objectively determine the expected result, increase return on investment help in choosing the head of the human resources policy.

Keywords: human capital, human capital, human resources, facility accounting, human resource management, economic benefit

Активизация научных изысканий в современной макроэкономике многих стран направлена на поиск перспективных знаний, способных развить инновационные технологии и тем самым завоевать тот или иной отраслевой бизнес. Ключевым ресурсом в этом направлении является человеческий потенциал и те знания, которыми он обладает. Особенно актуально это для российской экономики, переживающей в последние годы серию кризисов. Неоспорим тот факт, что реформирование воспроизводственных отношений превратило знания и информацию в товар, который неотделим от человеческого фактора и который формирует основу интеллектуального капитала любой страны. При этом наблюдается прямая зависимость состояния экономики и человеческого потенциала в период экономических взлетов и падений. Интеллектуальное развитие человеческого потенциала напрямую связано с его стремлением открыто и творчески реализоваться в техно-

логических, экономических и иных творческих замыслах.

В этих условиях «отличительной чертой современной экономики является увеличивающаяся роль знаний, которые становятся товаром и важным экономическим ресурсом» [4, с. 12], что порождает проблему характеристики этих знаний в системе управления бизнесом. На этом фоне возникают стремление к оценке выявленных знаний, способных изменить качественные параметры любого субъекта экономики, тяга к измерению влияния знаний на финансовый результат субъекта, стремление к объективной оценке носителя знаний и пр. Это, в свою очередь, оправдано ростом наукоемких производств, инновационных результатов современных технологий, усилением значимости человеческого фактора в системе воспроизводственных отношений. В результате рождается проблема систематизации приемов учета человеческого капитала, а также унификации методики его учета

в рамках предпринимательской деятельности как объекта «экономики знаний».

Проблемам человеческого капитала в экономике посвящено немало трудов и новаторских исследований. Научные исследования в области теории человеческого капитала связаны с такими российскими именами, как М.М. Критский, С.А. Дятлов, И.В. Ильинский, В.И. Романчин, Л.Г. Симкина, В.Т. Смирнов, Р.И. Капелюшников, А.Л. Лукьянова и др. Все они исследовали человеческий капитал с точки зрения его роли в продвижении знаний для производственного развития экономики. Тем не менее имеющийся задел в экономических исследованиях в области бухгалтерского учета человеческого потенциала является разрозненным и не имеет единой прозрачной теории его учета (В.П. Багов [3], В.А. Кузьменко и Н.А. Масюк [5], А.С. Молчан [6], И.И. Просвирина, Д.Л. Волков [2]). В большей степени исследования сосредоточены на оценочных параметрах человеческих ресурсов в системе бухгалтерского учета.

Однако человеческий капитал в условиях развития инноваций, став, бесспорно, главным экономическим ресурсом, должен быть обеспечен методикой бухгалтерского учета и методикой его учетной оценки, приемами трансформации результатов учета в бухгалтерской отчетности. Сложность обновления теории учета человеческого капитала усилена тем, что длительным является не только путь формирования человеческого капитала как носителя знаний, но и процесса его превращения в технологические новации. Именно человеческий потенциал, в отличие от иных форм активов, различается тем свойством, что его создание занимает длительное время и основано на умственной деятельности человека, которая олицетворяет затраченное время и ресурсы, но которая тяжело поддается учету и оценке в информационной системе субъекта.

На фоне этого происходит недооценка человеческого фактора в коммерческой деятельности современных организаций, включая недооценку необходимости создания прозрачного учетно-аналитического обеспечения в отношении человеческого потенциала. Именно этим объясняется интерес к человеческому фактору и результатам его интеллектуального труда с точки зрения разработок теоретических основ бухгалтерского учета человеческого капитала.

Функционирование человеческого (интеллектуального) потенциала сопровождается особым его свойством, а именно «скрытостью» его проявления до момента

реальной экономической отдачи от реализации знаний и получения конкретных экономических выгод. Рискоориентированными до указанного момента остаются затраты на проектную разработку новации, расходы на получение опытного образца, издержки на производство серии инновационного продукта, т.е. все совокупные издержки до момента первичных вложений до момента отражения доходов от реализации объекта интеллектуальных знаний. На фоне такого длительного процесса объектом интереса становится собственник интеллектуальных знаний. Институт интеллектуального потенциала (а это – система образования, патентная сфера, промышленность) выдвигает проблему разграничения прав собственности на носители знаний, в качестве которого выступает агент знаний. При этом агентом знаний может выступать физическое лицо, коллектив физических лиц, юридическое лицо или их сообщество. С таких позиций результаты интеллектуального труда подтверждаются документально в виде технических отчетов, отчетов научно-исследовательской работы, патентов или свидетельств.

Но если результаты интеллектуального труда юридических лиц находят отражение в законодательных документах в вопросах оформления прав собственности на результаты этого труда, то еще не совершенными остаются механизмы налогообложения интеллектуальной собственности, оценки вклада в совокупную прибыль от использования в обороте организации человеческого фактора, как источника интеллектуального продукта. Например, до сих пор не имеет научного подтверждения метод расчета вклада в совокупную прибыль организации от использования человеческого капитала. Во многом это объясняется отсутствием законодательного обеспечения в отношении человеческого капитала, гарантированного через систему государственных актов. Так, права на результаты интеллектуальной деятельности защищены государством через действие Гражданского кодекса РФ (часть 4), Федерального закона от 25.12.2008 г. № 284-ФЗ «О передаче прав на единые технологии, Федерального закона от 30.12.2008 г. № 316-ФЗ «О патентных поверенных» и Федерального закона от 03.08.2009 г. № 217-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам создания бюджетными научными и образовательными учреждениями хозяйственных обществ в целях практического применения (внедрения) результатов интеллектуальной деятельности».

На уровне бухгалтерского учета приоритеты в решении проблем учета человеческого капитала склоняются в пользу единственного ПБУ в этой области – ПБУ 14/2007 «Учет нематериальных активов», что является неоднозначным по использованию учетных приемов в отношении человеческого капитала.

Таким образом, стремление экономики к инновационной составляющей обу-

словило опережающий интерес к интеллектуальному человеческому капиталу по сравнению с интересом к физическому капиталу, повысив спрос на механизмы его управления, учета, контроля, оценки его результативности. Это связано с особенностями характеристики человеческого капитала, отличающего его от других видов капитала. На этом фоне теория учета человеческого капитала должна

Характеристика категорий человеческого капитала различными авторами

| № п/п | Источник | Характеристика категории |
|-------|---|--|
| 1 | Википедия. Электронный ресурс: https://ru.wikipedia.org/wiki | Человеческий капитал – совокупность знаний, умений, навыков, использующихся для удовлетворения многообразных потребностей человека и общества в целом |
| 2 | Кузнецов Ю.А. Человеческий капитал: формирование, измерение, вклад в экономический рост // Экономический анализ: теория и практика. – 2010. – № 26 (191). – С. 21–33. | Человеческий капитал в широком смысле – это оценка воплощенной в индивидууме способности приносить доход (с. 22) |
| 3 | Корчагин Ю. Человеческий капитал как интенсивный социально-экономический фактор развития личности, экономики, общества и государственно-сти. – М.: ВШЭ, 2011 – 145 с. | Корпоративный человеческий капитал — накопленный фирмой специальный и особенный по сравнению с конкурентами индивидуальный человеческий капитал, ноу-хау, интеллектуальный капитал и особенные управленческие и иные интеллектуальные технологии, включая компьютерные и информационные технологии, повышающие ее конкурентоспособность (с. 3) |
| 4 | Юрьев А.И. Будущее человеческого капитала в России в 2000–2050 году. СПб, 2011. Электр. ресурс: http://www.myshared.ru/slide/412904 | Человеческий капитал – масса людей, обладающая психологическими качествами, достаточными для исполнения функции жизнеобеспечения общества в непрерывно изменяющихся условиях и для собственного самосохранения и воспроизводства |
| 5 | Иванченко О.В. Интегрирование интересов личности и организации // Экономический анализ: теория и практика. – 2011. – № 25(190). – С. 19–21. | Человеческий капитал – совокупность знаний, практических навыков творческих способностей, используемых организацией для решения текущих задач (с. 20) |
| 6 | Экономика труда: социально-трудовые отношения: учеб. / под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. – М.: Экзамен, 2006. – 736 с. | Человеческий капитал – сформированный в результате инвестиций запас знаний, умений, навыков и мотиваций, отражающих совокупность физических, интеллектуальных и психологических качеств и способностей личности (с. 49) |
| 7 | Устинова К.А. Человеческий капитал в инновационной экономике: монография / К.А. Устинова, Е.С. Губанова, Г.В. Леонидова. – Вологда: Институт социально-экономического развития территорий РАН, 2015. – 195 с. | Человеческий капитал – сформированный в результате инвестиций и накопленный запас способностей, навыков, состояния здоровья, уровня культуры, целесообразно используемый в деятельности и способствующий увеличению индивидуальных доходов, росту конкурентоспособности организации и увеличению благосостояния региона (с. 21) |

Примечание. Таблица разработана автором статьи.

базироваться на четкой характеристике объекта теории. В ходе поиска истины учетной теории становится целесообразным опираться на конкретную экономическую характеристику человеческого капитала и человеческих ресурсов как особых активов, оказывающих влияния на прибыль субъекта. В настоящее время имеется разнообразие характеристик категорий, приближенных к категории «человеческий капитал», имеющих самостоятельные компоненты: социально-демографический, экономический, культурный, деятельностный и др. Каждая из них имеет определенную характерную общность, объединенную категорией «знания». Однако человеческий потенциал в большей степени характеризуется не столько базовым смыслом «знания», сколько результатом их вовлеченности в процесс получения дохода. В таблице приведен ряд характеристик, более всего ориентированных именно на экономическую составляющую капитала и позволяющих обновить характеристику человеческого капитала как объекта бухгалтерского учета.

Ориентируясь на использование человеческого капитала как объекта бухгалтерского учета, можно выделить прикладную характеристику учетного актива. Как объект бухгалтерского учета человеческий капитал представляет собой актив организации в виде инновационных знаний, подтвержденных технической или экономической документацией, обремененный обязательствами перед организацией о воспроизводстве дополнительной стоимости с привлечением указанных знаний с целью получения организацией экономической выгоды.

Поскольку человеческий капитал неотделим от человеческих ресурсов то, как объекты бухгалтерского учета, они являются трудовым (личностным) капиталом и виде носителей знаний, которые могут быть инновационными или не инновационными. Но, независимо от уровня знаний, ресурсы (от фр. *ressource*) можно отнести к набору возможностей экономического субъекта по получению им доходов. В стремлении выявить взаимосвязь человеческого капитала и носителей знаний, теория учета человеческих ресурсов основана на методике учета личностного капитала, неотделимого от человеческого капитала (как носителя инновационных знаний), что в совокуп-

ности и представляет собой человеческие ресурсы.

Независимо от особенностей характеристики вышеуказанных категорий, их объединяет категория знаний, не отделяемых от человеческого капитала, которые должны найти документальное подтверждение при постановке их на бухгалтерский учет экономического субъекта. Именно знания «стали главным, господствующим фактором производительности в производстве. Они становятся и главным предметом и главным продуктом труда. Происходит реорганизация отраслей вокруг производства знаний и реструктуризация всей экономики страны вокруг сферы производства информации. Главным процессом развития труда становится его интеллектуализация, а затраты на производство и распространение знаний – главная форма инвестиций» [1, с. 41].

К основным характерным особенностям человеческого капитала как части человеческих ресурсов и как объекта бухгалтерского учета можно отнести следующие:

- зависимость функционирования человеческого капитала от продолжительности жизни его носителя;
- возможность превращения потенциала человеческого капитала в конкретные научно-технические разработки;
- во многом стремление человеческого капитала к интеграции с производством как подтверждающим его инновационный характер;
- зависимость человеческого капитала от физического и морального износа;
- сложность расчета экономической выгоды от вложений в человеческий капитал до момента реального получения дохода.

Таким образом, признание человеческого ресурса в современных компаниях вызывает необходимость научного обоснования его места и роли. Рискоориентированная экономика выдвигает перед наукой необходимость переосмысления роли и места человеческого потенциала в рыночной социально-экономической системе. В результате управления человеческими ресурсами появляется возможность принимать решения о необходимости использования и развития человеческих ресурсов, исходя из экономической целесообразности таких инвестиций. Успешность этого может быть обеспечена выделением в бухгалтерском

учете такого актива, как «человеческий ресурс», что поможет организациям ориентироваться на перспективных держателей знаний, гарантирующих получение максимальной прибыли и длительного функционирования бизнеса. Процесс внедрения и управления человеческими ресурсами способен облегчить принятие решений, связанных с формированием, распределением, развитием организаций, объективно определить ожидаемый результат, повысить уровень отдачи от инвестиций, помочь руководителю в выборе кадровой политики. В комплексе это подтверждает объективность процесса создания и систематизации учетного ресурса в отношении человеческого капитала для обеспечения тех задач, которые стоят перед предпринимательской деятельностью в настоящее время.

Список литературы

1. Богданов В.В. Знания: теоретический обзор научной категории // Экономический анализ: теория и практика. – 2011. – № 2(227).
2. Волков Д.Л. Показатели результатов деятельности: использование в управлении стоимостью компании // Российский журнал менеджмента. – 2005. – Т. 3. – № 2.
3. Кузьменко В.А. Человеческий капитал как объект бухгалтерского учета и отчетности / В.А. Кузь-

менко, Н.А. Масюк // Вопросы экономики и права. – 2013. – № 12

4. Мокроносов А.Г. Интеллектуальная составляющая конкурентоспособности наукоемкой продукции / А.Г. Мокроносов, И.П. Кондратьев // Экономический анализ: теория и практика. – 2014. – № 30 (381).

5. Молчан А.С. Проблемы стоимостной оценки и учета «человеческого капитала» в рыночных условиях // Научный журнал КубГАУ. – 2014. – № 95 (01). – Электронный ресурс: <http://ej.kubagro.ru/2014/01/pdf/38.pdf>.

6. Просвирова И.И. Интеллектуальный капитал: новый взгляд на нематериальные активы. Электронный ресурс: LeifEdvinsson. URL: www.intellectualcapital.se.

References

1. Bogdanov V.V. Znanija: teoreticheskij obzor nauchnoj kategorii // Jekonomicheskij analiz: teorija i praktika. 2011. no. 2(227).
2. Volkov D.L. Pokazateli rezultatov dejatelnosti: ispolzovanie v upravlenii stoimostju kompanii // Rossijskij zhurnal menedzhmenta. 2005. T. 3. no. 2.
3. Kuzmenko V.A. Chelovecheskij kapital kak obekt buhgalterskogo ucheta i otchetnosti / V.A. Kuzmenko, N.A. Masjuk // Voprosy jekonomiki i prava. 2013. no. 12.
4. Mokronosov A.G. Intellektualnaja sostavljajushhaja konkurentosposobnosti naukoemkoj produkcii / A.G. Mokronosov, I.P. Kondratev // Jekonomicheskij analiz: teorija i praktika. 2014. no. 30 (381).
5. Molchan A.S. Problemy stoimostnoj ocenki i ucheta «chelovecheskogo kapitala» v rynochnyh uslovijah // Nauchnyj zhurnal KubGAU. 2014. no. 95 (01). Jelektronnyj resurs: <http://ej.kubagro.ru/2014/01/pdf/38.pdf>.
6. Prosvirina I.I. Intellektualnyj kapital: novyj vzgljad na nematerialnye aktivy. Jelektronnyj resurs: LeifEdvinsson. URL: www.intellectualcapital.se.