

Вестник Евразийской науки / The Eurasian Scientific Journal <https://esj.today>

2018, №5, Том 10 / 2018, No 5, Vol 10 <https://esj.today/issue-5-2018.html>

URL статьи: <https://esj.today/PDF/88ECVN518.pdf>

Статья поступила в редакцию 04.10.2018; опубликована 25.11.2018

Ссылка для цитирования этой статьи:

Рунов А.А. Инвестиции в человеческий капитал и определение состава затрат на персонал в коммерческих организациях // Вестник Евразийской науки, 2018 №5, <https://esj.today/PDF/88ECVN518.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

For citation:

Runov A.A. (2018). Investments in human capital and the definition of the composition of personnel costs in the accounting of commercial organizations. *The Eurasian Scientific Journal*, [online] 5(10). Available at: <https://esj.today/PDF/88ECVN518.pdf> (in Russian)

УДК 33

Рунов Артем Алексеевич

ФГБОУ ВО «Самарский государственный экономический университет», Самара, Россия

Аспирант

E-mail: runovAA@samng.ru

Инвестиции в человеческий капитал и определение состава затрат на персонал в коммерческих организациях

Аннотация. Особую актуальность тематики данной статьи определяет объективная потребность организаций в управлении инвестициями в человеческий капитал, как в важнейший нематериальный актив организации, имеющий стратегическое значение, влияющий на конкурентоспособность и прогрессивное развитие организации, увеличение доходности бизнеса и его стоимости. До недавнего времени проблемы с отображением наиболее полной и емкой информации в бухгалтерском учете об инвестировании в человеческий капитал, отсутствие единых стандартов и способов отображения, ведения учета, планирования инвестиционных мероприятий, было фактором неоправданного снижения уровня значимости данной ветви экономического управления организацией. Инвестиции в человеческие ресурсы рассматривались, как издержки и расходы, на сегодняшний день ситуация в сознании руководителей, владельцев бизнеса в корне изменяется в связи с изменившейся экономической обстановкой в мире, снижения цен на углеводороды, прекращение взаимовыгодных контрактов с международными коммерческими партнерами, введения экономических санкций, что особенно актуально для Российской Федерации, теперь инвестиции в человеческий капитал – это способ реабилитации и выхода из стагнации экономики, это вложения в нематериальных значимый актив, и путь активного роста экономики в любой отрасли и в общем в стране. Применяя затратный подход, в данной статье рассматриваются виды расходов на персонал, исследована экономическая сущность затрат, связанных с персоналом, структура затрат, охарактеризованы проблемы выделения учета затрат на персонал. Представлены подходы к анализу затрат по фазам рабочего процесса с персоналом. Рассмотрены виды инвестиций в человеческий капитал.

Ключевые слова: бухгалтерский учет; учет затрат; анализ затрат на персонал; проблемы отнесения затрат на персонал; классификация затрат; инвестиции в человеческий капитал; модели оценки инвестиций

Применяемый в отечественной практике зарубежный экономический опыт показал, что конкурентоспособность организации все больше зависит не от ее финансовых, сырьевых и материальных ресурсов, а от грамотности использования человеческого ресурса. Увеличившиеся в связи с этим затраты предприятий на персонал рассматриваются сейчас, как первостепенное условие не только для экономического роста, но и выживаемости на рынке. Затраты на выплату заработной платы, выплаты работодателя по различным видам социального страхования, выплату различных видов вознаграждений – составляет зачастую не менее половины всех расходов предприятия, а инвестиции в персонал становятся основной движущей силой повышения конкурентоспособности предприятий, роста капитализации и увеличения прибыли. Этому способствует признанию центральной роли занятости, в качестве основного средства не только сокращения масштабов бедности и повышения уровня жизни, но и содействия социально-экономическому развитию в целом [1].

Предъявляемые высокие требования к отчётности организации, как многоцелевой модели, полностью раскрывающей все аспекты финансово-хозяйственной деятельности организации, двигают страны в сторону тесной интеграции бухгалтерских систем. Это обуславливает важность грамотного подхода к принятию решений, связанных с развитием персонала организаций и определением ожидаемого уровня отдачи от инвестиций.

Одним из общепризнанных интегральных показателей инвестиций в человеческие ресурсы для стран с рыночной экономикой стали затраты по привлечению, стимулированию, вознаграждению и улучшению условий труда персонала. Процесс управления человеческими ресурсами подразумевает различные варианты мотивации трудового коллектива, его социальной поддержки и т. д. Для достижения этой цели акцент делается на “комплексном измерении участия в различных формах трудовой деятельности” [2], что помогает руководству в выборе кадровой политики организации.

Анализ действующего законодательства и правил отечественного и зарубежного бухгалтерского учета показал, что действующие системы показателей отчетности не позволяет пользователям получать актуальную, достоверную и полную информацию, что ведёт к распространённой повсеместно практике недооценки человеческого капитала. Это подтверждают экономисты М. Мэлоун и Л. Эдвинссон, которые отмечали, что «основой так называемой экономики знаний являются громадные инвестиции в человеческий капитал и информационные технологии, но, как на странном, ни то, ни другое не находят позитивного отражения в рамках традиционного бухгалтерского учета» [3].

Ходыревская В.Н. и Меньшакова М.А. отмечают, что принятие решений об инвестировании в человеческий капитал имеет стратегическое значение и определяет будущее развитие предприятия, которое не определено, и эффективно лишь при комплексном подходе [4].

Ученые экономисты не пришли к единому мнению относительно структуры инвестирования в человеческий капитал. К примеру, И. Ильинцкий считает необходимым включать в структуру вложения в общую культуру человека [5]. В. Марцинкевич предлагает включать инвестиции, повышающие активность, честность, коммуникабельность сотрудника [6]. И много других мнений ученых. Единогласие достигнуто по следующим пунктам:

Расходы на образование, здравоохранение, на мобильность персонала (перенаправление в места с более высокой производительностью), на улучшение условий жизни, расходы на культуру, расходы на мотивацию, расходы на науку [7].

Для принятия решений, касательно инвестирования в человеческий капитал и оценки человеческих ресурсов с точки зрения потенциальных экономических выгод, менеджмент должен иметь всю связанную с человеческими ресурсами актуальную информацию.

Отсутствие должного внимания к инвестициям в человеческие ресурсы или искажение получаемой информации ведет к существенным потерям капитализации и значительно занижает рыночную стоимость компаний.

Эту проблему можно решить, если выделять затраты на персонал не отдельной строкой, а раскрывать дополнительную информацию, сопутствующей финансовой отчетности, в виде разреза затрат по видам, что позволит осуществлять глубокий мониторинг эффективности использования человеческих ресурсов, находить зоны рисков и оптимизации.

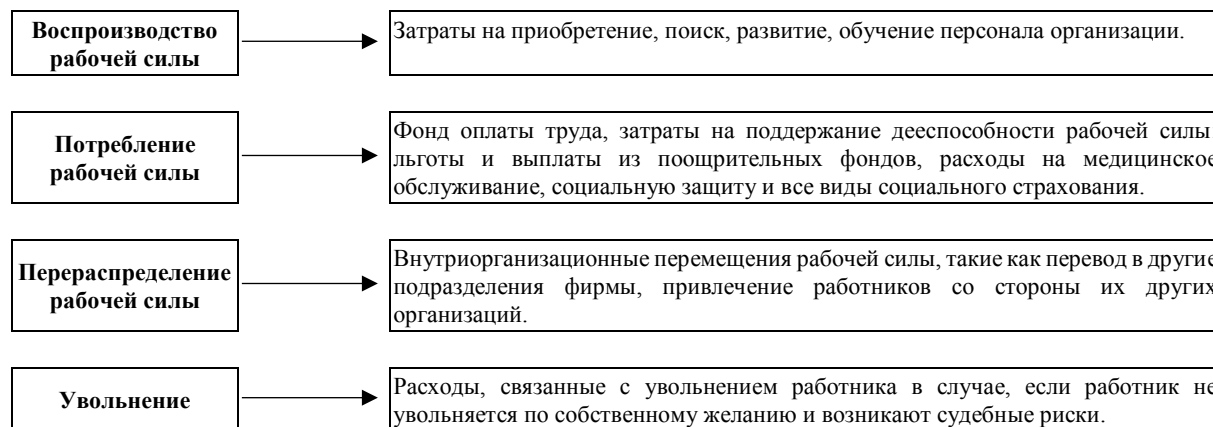


Рисунок 1. Структура затрат на работу с персоналом (составлено автором)

Статьи для организации оценка затрат на персонал группируется по двум видам: первоначальные и восстановительные.

Конкретный состав затрат зависит от целей оценки и доступности данных. Первоначальные затраты (издержки приобретения), включают в себя затраты, связанные с поиском, рекрутингом и предварительным обучением будущих работников (рисунок 2).



Рисунок 2. Структура первоначальных затрат на рекрутинг персонала (составлено автором)

Фирмы инвестирующие средства в поиск, отбор будущих сотрудников, получают в последующем более высокие доходы [8].

Некоторые организации создают на базе предприятий внутренние учебные центры, где не только повышают компетенции работников, но и проводят регламентные процедуры, необходимы для выхода на работу принятого работника. В отличие от обучения на рабочем

месте, обучение проводится в одном месте, оборудованным необходимым оборудованием. Примером может быть филиал «Учебный Центр» АО «Самаранефтегаз», который оказывает образовательные услуги по реализации образовательных программ профессионального обучения и дополнительного профессионального образования¹.

Прямые затраты включают в себя затраты, связанные непосредственно с оформлением работника, в рамках действующего трудового законодательства, предоставлением рабочего места.

К косвенным затратам на подготовку можно отнести трудозатраты наставника, закреплённого за вновь принятым работником. При этом, низкая по сравнению с нормой производительность самого новичка в начале работы и его коллег, связанных с ним технологически, также может выделяться обособлено как косвенные затраты на подготовку персонала.

Издержки замещения (восстановительные затраты) – издержки, связанные с снижением производительности труда работника с момента принятия им решения об увольнении. В косвенные затраты включают затраты, связанные с поиском нового персонала, простой рабочего места и затраты на уход работающего специалиста (рисунок 3).

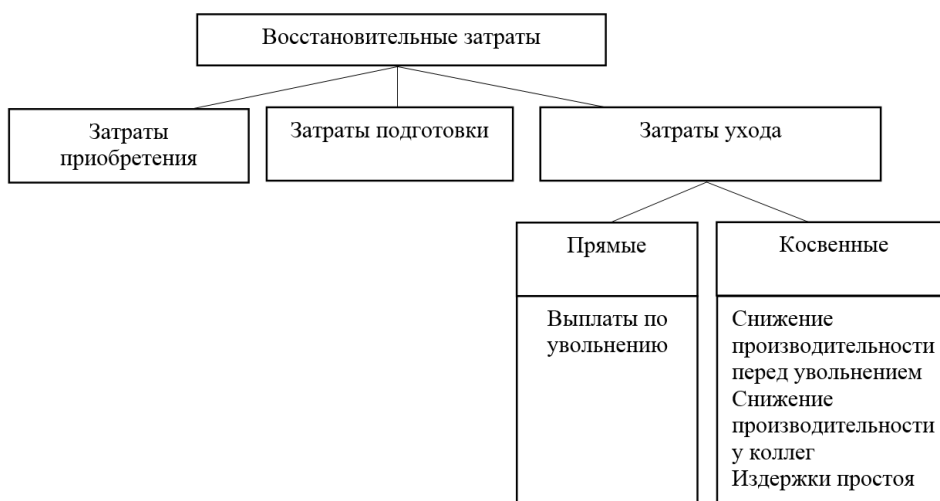


Рисунок 3. Структура восстановительных затрат на рекрутинг персонала (составлено автором)

Поэтому для качественной и всеобъемлющей оценки затрат на воспроизводство рабочей силы необходима такая классификация, которая позволит проводить анализ затрат по всем фазам процесса работы с персоналом (рисунок 4).

¹ Официальный сайт АО «Самаранефтегаз» <http://samneftegaz.ru/uchebnyj-centr/educational/> (дата обращения 01.06.2018).

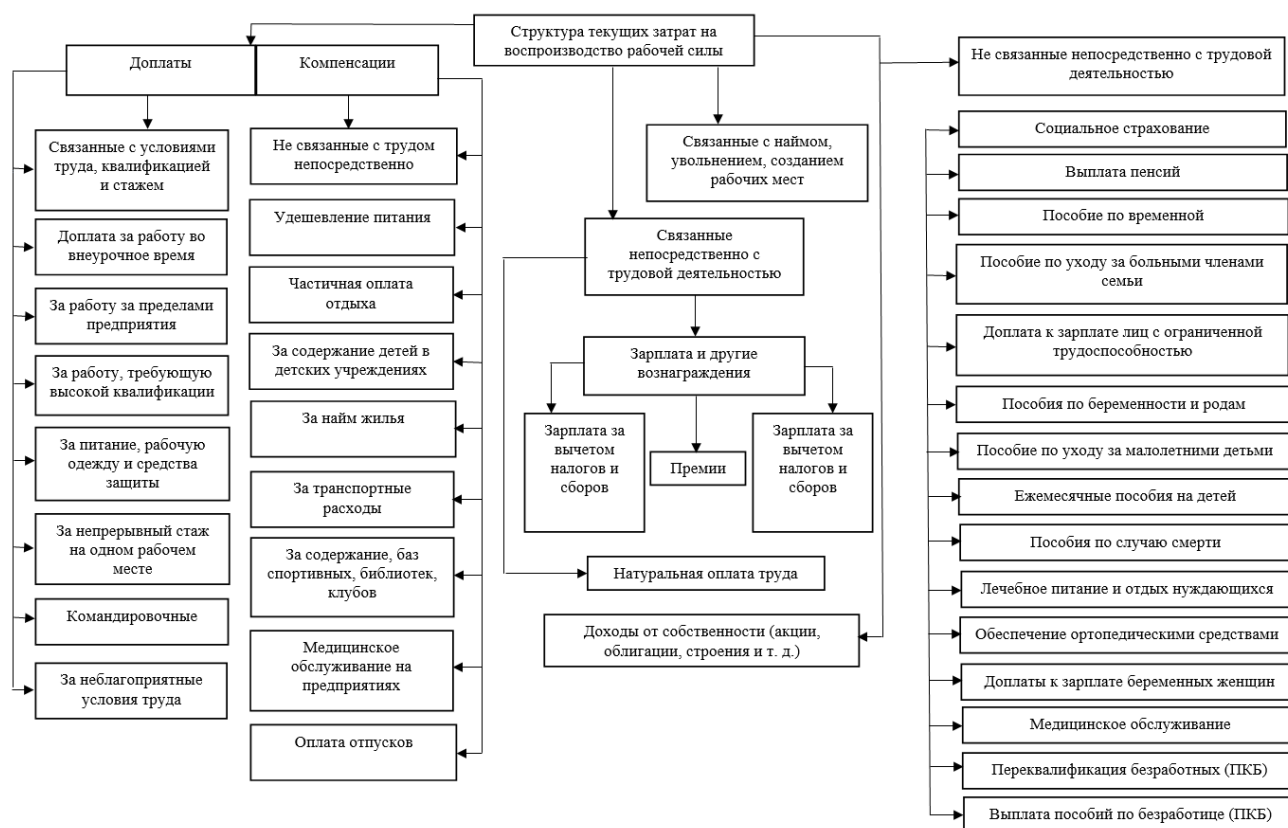


Рисунок 4. Структура текущих затрат на воспроизводство рабочей силы (составлено автором)

По данным Мирового банка потенциал экономического развития для развитых стран состоит на 64 % из человеческого капитала и лишь 20 % сырьевым. Для России данное соотношение составляет – 72 % сырьевой аспект, 14 % человеческий актив [9].

Но стоит отметить, что произошедшие коренные структурные изменения в мировой экономике стали причиной изменения подходов к анализу затрат на персонал. В нашей стране, больше, чем среди других стран-экспортёров нефти, падение стоимости углеводородов, как основного источника наполняемости бюджета, привело не только повсеместному падению уровня жизни населения, но и стагнации в экономике. Отсутствие значительных инвестиций в оснащение и развитие материально-технической базы предприятий и наложенные санкции западных партнёров потребовали критического переосмысления сущности инвестиций не только, как фактора роста валового внутреннего продукта (ВВП) страны, но и выживаемости целых отраслей экономики в целом.

Выход из сложившейся ситуации, который в данный момент уже реализует правительство страны – увеличение инвестиций в человеческий капитал [10]. При этом, принятая большинством как зарубежных, так и российских компаний практика, где инвестиции в человеческие ресурсы рассматриваются скорее, как расходы, а не активы – не верна. Это не позволяет проводить качественного анализа человеческих ресурсов, как учетной категории и не даёт объективно оценивать величину и уровень отдачи во вложенные ресурсы. Поэтому сейчас приобретает актуальность объективная оценка и признание человеческих ресурсов в качестве активов компании, в том числе потому, что под активами мы понимаем те экономические ресурсы, которые мы можем оценивать в денежном эквиваленте.

Лауреат Нобелевской премии Т. Шульц, говорил: “Инвестиции в человеческий капитал – это любое действие, которое повышает квалификацию и способность, или, другими словами,

производительность труда рабочих. Подобно затратам предпринимателей на станки и оборудование, затраты, которые способствуют повышению чьей-либо производительности, можно рассматривать как инвестиции, ибо текущие расходы, или издержки, осуществляются с тем расчетом, что эти затраты будут многократно компенсированы возросшим потоком доходов в будущем” [11].

Проведённый анализ экономической литературы и уже апробированных практик в крупных организациях, позволяет выделить следующие основные модели оценки инвестиций в человеческий капитал:

- модель оценки ожидаемого дохода от использования человеческих ресурсов организации в целом;
- модель приведенной текущей стоимости;
- модель оценки ценности каждого работника организации путем определения ожидаемого дохода от его работы как индивида;
- модель использования множителей в целях подразделения совокупной ценности человеческих ресурсов по категориям;
- модель неприобретенного гудвилла. Одна из самых интересных моделей оценки инвестиций, т. к. для потенциального инвестора оценка гудвилла является мощным инструментом, который дает представление о том, какая часть рыночной стоимости предприятия выражена ее реальными активами, а какая – гудвиллом, что способствует более точному представлению степени риска инвестирования компаний². Поэтому затраты на персонал можно рассматривать не только как стоимостную оценку приобретенного персонала, но и определять их с позиций ценности персонала для организации, его способности приносить будущую выгоду.

При этом подразумевается, что каждая из выше рассмотренных моделей оценки довольно сложна, индивидуальна и не может быть унифицирована к применению повсеместно. На сегодняшний день, метода оценки человеческих ресурсов, который бы практиковался достаточно большим количеством организаций и был бы широко признан – не существует, т. к. критерии выбора той или иной модели для целей управления человеческими ресурсами и выработки оптимальных управленческих решений зависит в первую очередь от особенностей отрасли экономики и вида деятельности субъекта.

² Сайт журнала «Актуальная бухгалтерия» URL: <http://actbuh.ru/msfo/uchet-i-otchetnost/rasschityvaem-i-otsenivaem-gudvill/> (дата обращения 01.06.2018).

ЛИТЕРАТУРА

1. 2005 World Summit Outcome, resolution adopted by the General Assembly at its 60th Session, New York.
2. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). 2010. A Framework to Measure the Progress of Societies. Statistics Directorate Working Paper No. 34, (Paris), 12 July 2010.
3. Куликов А.А. Человеческие ресурсы как учетная категория // Сибирская Финансовая Школа, 2007 г., N1, с. 64.
4. Ходыревская В.Н., Меньшакова М.А. Управление человеческим капиталом и эффективность деловой активности организации // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. 2012. №6. С. 2-5.
5. Ильинцкий И. Инвестирование в будущее: образование в инвестиционном воспроизводстве. СПб.: Изд. СПбУЭФ, 1996. 163 с.
6. Марцинкевич В.И., Соболева И.В. Экономика человека: Учеб. пособие для высш. учеб. заведений. М.: Аспект Пресс, 1995. 286 с.
7. Дубик Е.А., Митяков С.Н. Вложения в человека. Инвестиции в человеческий капитал на разных стадиях жизненного цикла // Креативная экономика. 2013. №9(81). С. 3-14.
8. Беккер Г. Человеческий капитал. Воздействие на заработки инвестиций в человеческий капитал // США: ЭПИ. 1993. №11. С. 109-119.
9. Гусев А., Смирнов С. Человеческий капитал и его использование для управление персоналом // Управление персоналом. 2006. №13. С. 36.
10. Мальгин В.А. Человеческий капитал как определяющий фактор развития инновационной экономики // Вестник экономики, права и социологии. 2007. №1. С. 25-30.
11. Schultz T. Investment in Human Capital. N.Y., 1971.

Runov Artem Alekseevich

Samara state university of economics, Samara, Russia
E-mail: runovAA@samng.ru

Investments in human capital and the definition of the composition of personnel costs in the accounting of commercial organizations

Abstract. The relevance of the subject matter of this article is determined by the objective need of organizations to manage investments in human capital, as an important non-material asset of the organization, which has strategic importance, affecting the competitiveness and progressive development of the organization, increasing the profitability of the business and its value. Until recently, problems with the display of the most complete and capacious information in the bookkeeping of investing in human capital, the lack of common standards and methods of mapping, accounting, investment planning, was a factor in the unjustified decrease in the level of significance of this branch of economic management of the organization. Investments in human resources were seen as costs and expenses, to date, the situation in the minds of managers, business owners is fundamentally changing due to the changed economic situation in the world, lower prices for hydrocarbons, the termination of mutually beneficial contracts with international commercial partners, the introduction of economic sanctions, which is especially relevant for the Russian Federation, now investment in human capital is a way of rehabilitation and exit from the economy's stagnation, it is an investment in an intangible significant asset, and the path of active growth in any economy and in general in the country. Applying the cost approach, this article looks at the types of personnel costs, explored the economic nature of costs associated with personnel, the cost structure, described the problem of allocating the accounting of personnel costs.

Approaches to the analysis of costs for the phases of the workflow with staff are presented. The types of investments in human capital are considered.

Keywords: accounting; cost accounting; analysis of personnel costs; problems with attributing staff costs; classification of costs; investment in human capital; investment assessment models