

УДК 657.222

## ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ: ПРОБЛЕМЫ ПРИЗНАНИЯ В УЧЕТЕ

А.Э. Мельгуй, О.Н. Кузнецова, Ю.А. Дворецкая

Брянский государственный университет имени академика И.Г. Петровского

А.Ф. Ковалев

Брянский государственный аграрный университет

В статье определена роль человеческого капитала в рамках корпоративного менеджмента, выявлены проблемы признания его в учете. Авторы обозначили противоречия между экономическим содержанием человеческого капитала и связанной с ним методикой учета. Для их устранения была предложена концепция прогрессивного учета человеческого капитала и эффективного управления им.

*Ключевые слова:* забалансовый учет, персонал, социальные расходы, управленческий учет, человеческий капитал.

Персонал предприятия – важнейший ресурс, который используется в финансово-хозяйственной деятельности любого экономического субъекта. При этом можно выделить трудоемкие отрасли, которые характеризуются высокой долей овеществленного труда (предприятия легкой промышленности, приборостроения, сервиса, туризма и др.). Но даже, если речь идет о хозяйствующих субъектах с меньшим уровнем трудоемкости, следует отметить, что эффективность их деятельности во многом определяется качеством выполняемых трудовых функций. В итоге, можно сказать, что уровень квалификации, профессиональные знания и опыт работников предприятия напрямую влияют на его финансовые результаты [7].

Неслучайно в зарубежных и российских научных кругах возникал вопрос о целесообразности использования такого термина как «человеческий капитал». Это специфический и достаточно дискуссионный термин, который подразумевает весь спектр имеющихся у конкретного человека в частности и у трудового коллектива в целом знаний, профессиональных навыков и умений, способствующих достигнуть такого результата в хозяйственной деятельности экономического субъекта, который способен удовлетворить ожидания и потребности, как конкретного потребителя, так и весь сегмент предполагаемых покупателей данного вида продукции, товаров, работ и услуг [4].

Этот термин впервые в экономической теории появился во второй половине прошлого века, и является новацией американской экономической школы. Один из ведущих американских экономистов, представляющий Чикагскую экономическую научную школу и специализирующийся на экономике сельского хозяйства, Теодор Уильям Шульц впервые употребил этот термин в своих научных трудах в 1961 году. Эту идею развил ученик Теодора Шульца в рамках Чикагской экономической научной школы – Гэри Стэнли Беккер, который обосновал теорию эффективности вложений в человеческий капитал и конкретизировал экономические подходы к поведению работника на его рабочем месте, включая стимулирование его профессиональной деятельности. Он значительно расширил и обосновал научное направление, идеологом которого был Теодор Шульц и по совокупности своих научных трудов получил в 1992 году Нобелевскую премию по экономике «За распространение сферы микроэкономического анализа на целый ряд аспектов человеческого поведения и взаимодействия, включая нерыночное поведение».

На стадии зарождения и обоснования этой научной теории человеческий капитал понимался как совокупность вкладов в развитие работника, улучшающих его профессиональные навыки и повышающих уровень образования, что, соответственно, повышало его способность в результате своей трудовой деятельности приносить пользу работодателю [5].

Впоследствии, при развитии теории о человеческом капитале, это понятие приобрело более широкий смысл и уже включает не только расходы на работника, но и его семейные расходы. В настоящее время при расчетах человеческого капитала, проводящихся эксперта-

ми Всемирного банка, помимо инвестиций в образование и получение профессиональных навыков работника, обращается внимание на потребительские расходы, включающие различные затраты. В частности обращается внимание на расходы на жилье, одежду и питание семьи, культурный досуг, медицинское обслуживание, образовательные расходы. Берутся в расчет также социальные государственные расходы, предусмотренные на эти цели и снижающие расходы семьи на поддержание соответствующего уровня жизни.

Однако в системе корпоративного менеджмента важно определить границы человеческого капитала, который помогает определенному хозяйствующему субъекту получать и наращивать экономические выгоды. Ведь недаром говорят, что «кадры решают все». Такую функцию может выполнить учетно-аналитическая система экономического субъекта. Так как в рамках финансового, налогового и управленческого учета формируется всеобъемлющая информация о хозяйствующем субъекте, в том числе – и о его ресурсах.

В конце 20 века теорией о человеческом капитале заинтересовались российские ученые. А.И. Добрынин, С.А. Дятлов, Е.Д. Цыренова обосновали понятие человеческого капитала как бухгалтерской категории, отразив это в своей монографии «Человеческий капитал в транзитивной экономике» и предложив учитывать его как отдельную категорию нематериальных активов экономического субъекта [11]. Однако их предложение не имело достаточного научного обоснования и не было подкреплено практической апробацией, поэтому не нашло поддержки в российском бухгалтерском научном сообществе. Также рассматриваемую теорию изучали Ю.О. Быстрова и Л.А. Чайковская, которые предприняли попытку адаптировать результаты оценки интеллектуального капитала персонала в практику бухгалтерского учета. Они также предложили оценивать интеллектуальный капитал персонала экономического субъекта в составе нематериальных активов, связав его оценку с условиями контракта, заключенным с работником [12].

Однако, в соответствии с современным законодательством, человеческий капитал не признается в качестве актива на балансовых счетах в рамках финансового учета. Так, в ПБУ 14/2007 «Учет нематериальных активов» делается особый акцент на то, что знания и квалификация сотрудников компании не являются ее интеллектуальной собственностью [3]. Операции, связанные с работниками организации (в части выполнения ими трудовых функций), в финансовом учете приводят к формированию расходов по содержанию сотрудников (одновременно у предприятия появляются обязательства), что отражено в таблице 1.

Таблица 1 - Порядок учета расходов по содержанию персонала фирмы в финансовом учете

Содержание операции	Дебет	Кредит
1. Начислены вознаграждения работникам (расходы по оплате труда)	20, 23, 25, 26...	70
2. Начислены обязательные страховые взносы во внебюджетные фонды по работникам (обязательные социальные расходы)	20, 23, 25, 26...	69

Человеческий капитал не признается активом и в налоговом учете [15]. В частности, по операциям с персоналом, выполняющим трудовые функции, тоже возникают расходы, которые признаются в целях исчисления налога на прибыль организаций, единого налога, единого сельскохозяйственного налога (в зависимости он выбранного предприятием налогового режима).

Мы считаем, что пока в действующем законодательстве сложилась такая ситуация, в системе менеджмента фирмы, целесообразно придерживаться концепции прогрессивного учета человеческого капитала и эффективного управления им (рис. 1).



Рис. 1. – Авторская концепция прогрессивного учета человеческого капитала и эффективного управления им

В частности, поскольку человеческий капитал соответствует критериям актива (приносит экономические выгоды, контролируется работодателем через систему договорных отношений и может быть оценен (но четкая методика оценки пока отсутствует)), его лучше учитывать или в рамках управленческого учета, или на забалансовых счетах. Так как трудовые ресурсы с течением времени теряют часть своих трудовых свойств в силу возрастного старения, по человеческому капиталу логично начислять амортизацию (опять же в системе управленческого учета или на забалансовых счетах).

Система управленческого учета экономического субъекта представляет собой четко структурированную локальную корпоративную систему, отвечающую за сбор специфической информации, необходимой менеджменту компании для принятия эффективных управленческих решений, ее соответствующей регистрации в разработанных бухгалтерских регистрах, соответствующего ее обобщения и организации каналов предоставления такой информации заинтересованным в ней управленческим работникам различных уровней.

Эффективно организованная корпоративная система управленческого учета экономического субъекта позволяет достичь следующих преимуществ:

- обеспечивает эффективную хозяйственную деятельность экономического субъекта и способствует росту производительности труда;
- дает возможность руководству экономического субъекта своевременно получать необходимую информацию, формируемую в системе управленческого учета, и оперативно реагировать на текущие изменения в хозяйственной и финансовой деятельности предприятия;
- позволяет структурировать информационные потоки экономического субъекта по различным видам и направлениям его хозяйственной и финансовой деятельности;

- позволяет провести детальный анализ по вкладу различных структурных подразделений экономического субъекта в его конечный финансовый результат и определить основные направления инвестиций для успешного развития предприятия;

- дает возможность достичь наиболее высоких темпов роста хозяйственной деятельности экономического субъекта и спланировать уровень развития предприятия в среднесрочной и долгосрочной перспективе;

- позволяет достичь конкурентных преимуществ на рынках, в которых функционирует экономический субъект, за счет достижения конкурентных преимуществ посредством эффективного управления производственными процессами, затратами и финансовыми результатами предприятия.

Поэтому именно в рамках управленческого учета логично учитывать человеческий капитал и все изменения трудового потенциала. Но в качестве альтернативы можно применять учет человеческого капитала на забалансовых счетах (особенно, если на предприятии отсутствует масштабная система управленческого учета). Такой вариант учета можно объяснить с той точки зрения, что фирма не обладает правом собственности на своих работников.

Под забалансовым счетом понимается обособленный бухгалтерский счет, предусмотренный рабочим планом счетов экономического субъекта, цель создания которого состоит в обобщении информации и обеспечении контроля о наличии и движении материальных и нематериальных ценностей, которые не принадлежат экономическому субъекту. Однако они на протяжении какого-то времени находятся в его пользовании, обычно с последующей переработкой (в части материальных ценностей) и получением прибыли от этой деятельности.

Учетно-аналитическая работа по данному виду, в основном материальных ценностей, носит простой характер. Данные операции не отражаются в системе проводок синтетических счетов и не показываются в бухгалтерском балансе экономического субъекта. Так как теория и методика бухгалтерского учета не предусматривает корреспонденции между открытыми экономическим субъектом забалансовыми и синтетическими счетами. Также забалансовые счета не могут корреспондировать между собой. Это локальный учет, позволяющий отразить поступление и выбытие не принадлежащих экономическому субъекту ценностей. Хотя некоторые современные автоматизированные бухгалтерские программы допускают корреспонденцию между забалансовыми счетами. Но это противоречит теории и практике бухгалтерского учета.

Учетно-аналитическая служба экономического субъекта вправе скорректировать перечень официально установленных забалансовых счетов, присутствующих в рабочем плане счетов бухгалтерского учета организации, и при расшифровке их характеристик в учетной политике может использовать их в учетной практике для формирования необходимых менеджменту информационных потоков. При этом учетно-аналитические службы многих российских предприятий не в полной мере используют практику забалансового учета, а, зачастую, и совсем ее игнорируют.

Не вызывает сомнений, что организация любой учетно-аналитической работы представляет собой сложный, многогранный и достаточно трудоемкий процесс, который требует значительных трудовых и финансовых затрат. Поэтому организация учетно-аналитической работы должна быть направлена на эффективное развитие экономического субъекта, и не должна заключаться в формировании информации «ради учета», которая не несет никакой пользы менеджменту экономического субъекта. Главным правилом организации работы учетно-аналитической службы экономического субъекта является значительное превышение экономического эффекта от ее деятельности над затратами, связанными с ее функционированием. Это касается и организации забалансового учета в учетно-аналитической деятельности бухгалтерских служб экономического субъекта. Основной задачей учетно-аналитической работы бухгалтерии является организация эффективного контроля над имуществом и обязательствами экономического субъекта и своевременная подготовка и предоставление качественной и достоверной информации менеджменту экономического субъекта, на основе которой могут приниматься верные управленческие решения.

Главная цель забалансового учета человеческого капитала – зафиксировать те выгоды, инвестиции и потери, которые связаны с трудовыми ресурсами организации.

Для повышения производительности труда сотрудников предприятия желательно осуществлять дополнительные социальные инвестиции. Среди них особо следует выделить следующие мероприятия:

1. Мониторинг качества условий труда на рабочих местах. Целью мониторинга является обеспечение безопасных условий трудовой деятельности персонала экономического субъекта, при которых исключено влияние на человека вредных или опасных для здоровья производственных факторов [13].

2. Добровольное медицинское страхование. Экономический субъект может стимулировать работников предоставлением за счет предприятия такой услуги. Однако перед приобретением полисов добровольного медицинского страхования необходимо тщательно изучить потребности персонала в данной услуге и соизмерить их с возможностями предприятия обеспечить им частичное или полное удовлетворение данной потребности, перед тем как включить эту услугу в социальный пакет работника. Это очень важно, так как иногда эта социальная услуга работнику просто не нужна. Он привык пользоваться медицинскими услугами в своей поликлинике, он обращается к одним и тем же врачам на протяжении длительного периода времени и не собирается их менять. Об экстренной операции, если такое случится, он не задумывается. В таком случае, оплата добровольного медицинского страхования работника является не инвестицией, а необоснованными и лишними затратами.

Если экономический субъект финансово не готов оплачивать годовое медицинское обслуживание персонала, то еще одной формой стимулирования работников в этой сфере может быть их бесплатная ежегодная диспансеризация за счет предприятия. Это позволит на ранней стадии выявить заболевания отдельных работников и сократит пропуски работы персонала по больничным листам. Однако и в этом случае следует учитывать мнения работников. Некоторые из них сочтут это не за благо, а за принуждение. И никакого стимулирования к повышению производительности труда у них это не вызовет.

3. Негосударственное пенсионное страхование персонала. В условиях неопределенности пенсионного обеспечения населения не только в долгосрочной, но и среднесрочной перспективе, важным стимулирующим фактором работы персонала становится обеспечение работодателем корпоративных взносов в негосударственное пенсионное страхование. Это не только стимулирует персонал к росту производительности труда, но и повышает конкурентоспособность экономического субъекта на рынке труда в плане привлечения наиболее квалифицированных работников и улучшает имидж компании.

Разработанная и внедренная в практику корпоративная пенсионная программа позволяет обеспечить следующие преимущества:

- увеличивает размер будущих пенсий, при соблюдении работником контрактных обязательств и мотивирует работника продолжить свою трудовую деятельность в экономическом субъекте до достижения пенсионного возраста;

- увеличивает заработную плату работника, так как будущую корпоративную пенсию можно считать временно отложенным доходом работника, который он получит по истечении трудового договора и выхода на пенсию;

- создает дополнительные источники для осуществления долгосрочных инвестиций экономическим субъектом, так как, согласно действующему законодательству активы, накопленные при корпоративном пенсионном страховании, при определенных условиях можно инвестировать в проекты экономического субъекта. Данные преимущества позволяют повысить привлекательность работы именно в данном экономическом субъекте и значительно сокращают «текущую текучесть кадров»;

4. Введение в практику формирования социального пакета работника дополнительного страхования (сверх предусмотренных законодательством нормативов) от травм при несчастных случаях. Страховые отчисления в этом случае незначительны для экономического субъекта, но повышают привлекательность и престижность работы, что позволяет за-

действовать в деятельности компании наиболее квалифицированных работников, которые рассматривают не только уровень их заработной платы, но и предлагаемый работодателем социальный пакет.

Однако стоит отметить, что в настоящее время государство не стимулирует дополнительные социальные расходы хозяйствующих субъектов. Так, например, в соответствии с налоговым законодательством, расходы на добровольное медицинское страхование и добровольное негосударственное пенсионное страхование со стороны работодателей являются лимитируемыми в целях определения налога на прибыль организаций [1].

Поэтому дополнительные социальные инвестиции должны быть экономически обоснованными (прежде чем на них решиться работодателям следует учесть все «за» и «против»). Параллельно возникнет потребность в социальном аудите, который в том числе – покажет эффективность добровольных социальных вложений.

В настоящее время социальный аудит является инструментом, который позволяет определить уровень социальной ответственности экономического субъекта, что значительно влияет на его имидж и определяет его место в рейтинге социально ответственных компаний на определенных рынках, где экономический субъект осуществляет свою предпринимательскую деятельность. Данный инструмент позволяет достичь компромисса между социальной ответственностью и экономической деятельностью экономического субъекта, так как экономическая деятельность зачастую может нанести вред в плане социального и экологического благополучия места деятельности экономического субъекта. И тут важны действия со стороны компании, нивелирующие негативное влияние ее производственной деятельности. В том числе он может определить эффективность дополнительных вложений в персонал экономического субъекта.

Таким образом, смысл социального аудита сводится к прогнозированию проблемных ситуаций, возникающих между экономическим субъектом в результате его хозяйственной деятельности, его персоналом и обществом, а также к поиску наиболее компромиссных путей разрешения этих ситуаций, путем реализации полезных для персонала и общества социальных проектов, положительно влияющих на имидж компании. Поэтому социальный аудит направлен, прежде всего, на анализ рисков социального характера, которые могут возникнуть в результате хозяйственной деятельности экономического субъекта, и на решение задач по снижению их негативного влияния.

Также, важной функцией социального аудита является социальное обеспечение персонала экономического субъекта, определение соблюдения трудовых договоров и выполнение оговоренных социальных обязательств перед работниками компании, которое влечет за собой удовлетворение персонала условиями жизни и трудовой деятельности. Что позволяет обеспечить эффективность труда и избежать текучести кадров, обеспечивающих производственный процесс.

Предметом социального аудита является формирование объективной и достоверной информации об адаптации экономической деятельности экономического субъекта к социальным условиям той территории, на которой осуществляется экономическая деятельность, обеспечении достойного социального пакета персоналу компании, а также об экологических характеристиках выпускаемой экономическим субъектом продукции. Инструментами социального аудита являются анализ статистических данных, мониторинг, интервью, опросы, полевые исследования, работа с нормативно-правовой документацией по данному вопросу и др.

Таким образом, социальный аудит представляется собой процесс оценки полученной информации об экономической и социальной деятельности экономического субъекта, проверки ее на счет соблюдения критериев эффективности его деятельности, подготовки отчета, который позволит определить степень корпоративной ответственности и недостатки в этой сфере деятельности, а также наметить пути их устранения.

Социальный аудит необходим для оценки формальных и неформальных правил поведения внутри экономического субъекта. С его помощью можно определить условия, которые будут способствовать благоприятному имиджу предприятия в обществе, позволят опреде-

лить благоприятные для менеджмента качества и будут направлены на рост потенциала персонала экономического субъекта. При организации социального аудита требуется четкая постановка критериев исследования, основными из которых являются:

- определение показателей, в которых будет измеряться эффективность деятельности экономического субъекта;
- ориентировка на результаты, которые стремится достичь экономический субъект в среднесрочной и долгосрочной перспективе;
- градация общественных групп населения по уровню влияния их мнения о деятельности экономического субъекта на общий успех разработанной стратегии развития компании [6].

Оптимизация фонда заработной платы сотрудников связана с определением справедливости и рациональности по каждому виду вознаграждений в пользу каждого работника. Размер вознаграждений персоналу предприятия определяется применяемыми формами и системами оплаты труда, в соответствии с трудовыми договорами [2]. В состав фонда оплаты труда включаются: основная заработная плата, премии, надбавки и доплаты, отпускные, пособия по временной нетрудоспособности (но в расходы работодателей включаются только выплаты за первые три дня временной нетрудоспособности работников, при этом есть и исключения [4]) и др.

Оптимизация фонда заработной платы сотрудников предполагает:

- нормирование и анализ реально выполняемых трудовых функций каждой категорией сотрудников экономического субъекта;
- пересмотр должностных окладов и прочих видов вознаграждений работникам в соответствии с их фактической трудовой загрузкой.

Оптимизация социальных расходов на персонал, в первую очередь, связана минимизацией обязательных социальных взносов во внебюджетные фонды [8]. Главным направлением в данной области является максимально полное использование всех возможных льгот при расчетах по социальному обеспечению [9]. При этом важно избегать различных сомнительных схем в погоне за экономией на обязательных страховых отчислениях [14]. Ведь урезание обязательного социального пакета, помимо штрафных санкций со стороны государства, негативно скажется на трудовом потенциале персонала. Кроме того, можно грамотно учитывать социальные расходы в рамках налоговой оптимизации. Например, создание резервов на оплату отпускных персоналу в налоговом учете позволит получать бесплатную отсрочку по уплате налога на прибыль организаций [10].

Предложенные мероприятия должны положительно сказаться на потенциале человеческого капитала компании, а также на финансовом положении работодателей.

Таким образом, формирование информации о человеческом капитале экономического субъекта является назревшей проблемой, которую необходимо решать учетно-аналитическим службам крупных предприятий. При этом особенности бухгалтерского законодательства не позволяют отражать информацию по данному вопросу в рамках бухгалтерского финансового учета. Поэтому работу в данном направлении необходимо осуществлять в системе бухгалтерского управленческого учета, а при его отсутствии в экономическом субъекте, на забалансовых счетах, разработанных бухгалтерской службой предприятия в рабочем плане счетов бухгалтерского учета.

### **Список литературы**

1. Налоговый кодекс Российской Федерации. Часть 2. Глава 25. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_28165/043b3ec883ce309e856dd0c833f5b8b817c276e9/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28165/043b3ec883ce309e856dd0c833f5b8b817c276e9/) (дата обращения: 27.06.2018).
2. Трудовой кодекс Российской Федерации. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_law\\_34683/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_law_34683/) (дата обращения: 28.06.2018).
3. Приказ Минфина РФ от 27 декабря 2007 г. № 153н «Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету «Учет нематериальных активов» (ПБУ 14/2007) URL:

[http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_63465/adf2cfd636e9e799777ca5e7c8add8b722dced71/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_63465/adf2cfd636e9e799777ca5e7c8add8b722dced71/) (дата обращения: 29.06.2018).

4. Дворецкая Ю. А., Ковалева Н. Н., Мельгуй А. Э. Расчеты с персоналом по оплате труда: современные подходы и тенденции // Вестник Брянского государственного университета. 2015. № 2. С. 331-335.

5. Ермакова Л.В., Дворецкая Ю.А., Ковалева Н.Н. Модель оптимизации финансово-учетной системы предприятия // Экономика. Социология. Право. 2017. № 2 (6). С. 29-35.

6. Ковалева Н.Н., Дворецкая Ю.А. Социальный аудит в призме социальной ответственности организаций // Вестник Брянского государственного университета. 2014. № 3. С. 278-283.

7. Кузнецова О.Н., Ермакова Л.В., Дедова О.В. Организация учета эффективных продаж на предприятии // Экономика. Социология. Право. 2016. № 2. С. 15-19.

8. Кузнецова О.Н. Минимизация налогов и обязательных страховых взносов для субъектов малого бизнеса // Вестник Брянского государственного университета. 2011. № 3. С. 283-285.

9. Кузнецова О.Н. Направления минимизации взносов во внебюджетные фонды для предприятий сферы сервиса и туризма // Сервис в России и за рубежом. 2011. № 3 (22). С. 47-53.

10. Кузнецова О.Н. Новая модель учета вознаграждений работникам предприятия // В мире научных открытий. 2013. № 4.1 (40). С. 260-270.

11. Мельгуй А.Э., Дворецкая Ю.А. Вознаграждения работникам: новая категория в российском бухгалтерском учете // Вестник Брянского государственного университета. 2012. № 3-2. С. 289-293.

12. Мельгуй А.Э., Ермакова Л.В., Дедова О.В. Порядок учета и начисления заработной платы рабочим производственных предприятий // Экономика труда. 2016. Т. 3. № 3. С. 279-290.

13. Мельгуй А.Э., Ковалева Н.Н., Дворецкая Ю.А. Порядок проведения и организация учета специальной оценки условий труда // Вестник Брянского государственного университета. 2015. №2. С. 354-360.

14. Организационное и методологическое обеспечение бухгалтерского учета в системе экономической безопасности хозяйствующих субъектов. Хоружий Л.И., Катков Ю.Н., Глушак Н.В., Глушак О.В., Карзаева Н.Н., Мельгуй А.Э., Ермакова Л.В., Кузнецова О.Н., Дедова О.В., Ковалева Н.Н., Дворецкая Ю.А. Иркутск, 2017. 134 с.

15. Современные налоговые парадигмы российской экономики. Ковалева Н.Н., Дворецкая Ю.А., Мельгуй А.Э., Кузнецова О.Н., Катков Ю.Н., Дедова О.В., Ермакова Л.В. / Под научной редакцией Н.Н. Ковалевой. Брянск, 2017. 169 с.

#### Сведения об авторах

Мельгуй А.Э. – кандидат экономических наук, доцент Брянского государственного университета имени академика И.Г. Петровского, [mae1089@yandex.ru](mailto:mae1089@yandex.ru).

Кузнецова О.Н. – кандидат экономических наук, доцент Брянского государственного университета имени академика И.Г. Петровского, [olga-kuz-1979@mail.ru](mailto:olga-kuz-1979@mail.ru).

Дворецкая Ю.А. – кандидат экономических наук, доцент Брянского государственного университета имени академика И.Г. Петровского, [dvorezul@mail.ru](mailto:dvorezul@mail.ru).

Ковалев А.Ф. – кандидат технических наук, доцент Брянского государственного аграрного университета, [kovalev-alex441@yandex.ru](mailto:kovalev-alex441@yandex.ru).

UDK 331.103

## HUMAN CAPITAL: RECOGNITION PROBLEMS IN ACCOUNTING

A.E. Melguy, O. N. Kuznetsova, Yu.A. Dvoretzskay

Bryansk State University named after academician I.G. Petrovsky

A.F. Kovalyov

Bryansk State Agricultural University

In article authors have defined a role of the human capital within corporate management and also have revealed problems of its recognition in the accounting. Authors have designated contradictions between the economic maintenance of the human capital and the related technique of financial and tax accounting. For elimination of these collisions authors have offered the concept of progressive accounting of the human capital and effective management of it.

*Keywords:* off-balance accounting, personnel, social expenses, management accounting, human capital.

### References

1. Nalogovyy kodeks Rossijskoj Federacii. CHast' 2. Glava 25. ULR: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_28165/043b3ec883ce309e856dd0c833f5b8b817c276e9/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28165/043b3ec883ce309e856dd0c833f5b8b817c276e9/) (data obrashcheniya: 27.06.2018).
2. Trudovoj kodeks Rossijskoj Federacii. ULR: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_law\\_34683/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_law_34683/) (data obrashcheniya: 28.06.2018).
3. Prikaz Minfina RF ot 27 dekabrya 2007 g. № 153n «Ob utverzhdenii Polozheniya po buhgalterskomu uchetu «Uchet nematerial'nyh aktivov» (PBU 14/2007) ULR: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_63465/adf2cfd636e9e799777ca5e7c8add8b722dced71/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_63465/adf2cfd636e9e799777ca5e7c8add8b722dced71/) (data obrashcheniya: 29.06.2018).
4. Dvoreckaya YU. A., Kovaleva N. N., Mel'guy A. EH. Raschety s personalom po oplate truda: sovremennye podhody i tendencii // Vestnik Bryanskogo gosudarstvennogo universiteta. 2015. № 2. S. 331-335.
5. Ermakova L.V., Dvoreckaya YU.A., Kovaleva N.N. Model' optimizacii finansovo-uchetnoj sistemy predpriyatiya // EHkonomika. Sociologiya. Pravo. 2017. № 2 (6). S. 29-35.
6. Kovaleva N.N., Dvoreckaya YU.A. Social'nyj audit v prizme social'noj otvetst-vennosti organizacij // Vestnik Bryanskogo gosudarstvennogo universiteta. 2014. № 3. S. 278-283.
7. Kuznecova O.N., Ermakova L.V., Dedova O.V. Organizaciya ucheta ehffektivnyh prodazh na predpriyatii // EHkonomika. Sociologiya. Pravo. 2016. № 2. S. 15-19.
8. Kuznecova O.N. Minimizaciya nalogov i obyazatel'nyh strahovyh vnosov dlya sub"ektov malogo biznesa // Vestnik Bryanskogo gosudarstvennogo universiteta. 2011. № 3. S. 283-285.
9. Kuznecova O.N. Napravleniya minimizacii vnosov vo vnebyudzhetye fondy dlya predpriyatij sfery servisa i turizma // Servis v Rossii i za rubezhom. 2011. № 3 (22). S. 47-53.
10. Kuznecova O.N. Novaya model' ucheta voznagrazhdenij rabotnikam predpriyatiya // V mire nauchnyh otkrytij. 2013. № 4.1 (40). S. 260-270.
11. Mel'guy A.E., Dvoreckaya YU.A. Voznagrazhdeniya rabotnikam: novaya kategoriya v rossijskom buhgalterskom uchete // Vestnik Bryanskogo gosudarstvennogo universiteta. 2012. № 3-2. S. 289-293.
12. Mel'guy A.EH., Ermakova L.V., Dedova O.V. Poryadok ucheta i nachisleniya zarabotnoj platy rabochim proizvodstvennyh predpriyatij // EHkonomika truda. 2016. T. 3. № 3. S. 279-290.
13. Mel'guy A.EH., Kovaleva N.N., Dvoreckaya YU.A. Poryadok provedeniya i organizaciya ucheta special'noj ocenki uslovij truda // Vestnik Bryanskogo gosudarstvennogo universiteta. 2015. № 2. S. 354-360.
14. Organizacionnoe i metodologicheskoe obespechenie buhgalterskogo ucheta v siste-me

ehkonomicheskoy bezopasnosti hozyajstvuyushchih sub"ektov. Horuzhij L.I., Katkov YU.N., Glushak N.V., Glushak O.V., Karzaeva N.N., Mel'guy A.EH., Ermakova L.V., Kuznecova O.N., Dedova O.V., Kovaleva N.N., Dvoreckaya YU.A. Irkutsk, 2017. 134 s.

15. Sovremennye nalogovye paradigmy rossijskoj ehkonomiki. Kovaleva N.N., Dvoreckaya YU.A., Mel'guy A.EH., Kuznecova O.N., Katkov YU.N., Dedova O.V., Ermakova L.V. / Pod nauchnoj redakciej N.N. Kovalevoj. Bryansk, 2017. 169 s.

#### **Author`s information**

Melguy A.E. – Candidate of Economic Sciences, associate professor of the Bryansk state university named after academician I. G. Petrovsky, mae1089@yandex.ru.

Kuznetsova O. N. – Candidate of Economic Sciences, associate professor of the Bryansk state university named after academician I. G. Petrovsky, olga-kuz-1979@mail.ru.

Dvoretzkaya Yu.A. – Candidate of Economic Sciences, associate professor of the Bryansk state university named after academician I. G. Petrovsky, dvorezul@mail.ru.

Kovalyov A.F. – Candidate of Technical Sciences, associate professor of the Bryansk state agricultural university, kovalev-alex441@yandex.ru.