

**МЕТОДИЧЕСКИЙ ИНСТРУМЕНТАРИЙ ФИНАНСОВОГО УПРАВЛЕНИЯ
ВОСПРОИЗВОДСТВОМ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА**

Богатырева В.В., к.э.н., доцент

Аннотация. Представлены предпосылки, содержание и методологические принципы разработанного инструментария финансового управления воспроизводством человеческого капитала в виде совокупности методик: определения величины возможных (допустимых) дополнительных затрат, связанных с повышением качественного уровня человеческого капитала и величины допустимой стоимости человеческого капитала; формирования и использования денежного фонда на воспроизводство человеческого капитала.

SYSTEMATIC FINANCIAL MANAGEMENT TOOLS REPRODUCTION OF HUMAN CAPITAL

BOGATYREVA V.V., PH.D., ASSOCIATE PROFESSOR

Abstract. The premises, the content and methodological principles of financial management tools developed reproduction of human capital in the form of a set of methods: determination of the possible (permissible) the additional costs associated with improving the quality of human capital and the permissible value of human capital; formation and use of a monetary fund for the reproduction of human capital.

Введение. Важнейшей стратегической задачей современного общества является обеспечение высококачественного уровня человеческого капитала, как на макро так и на микро уровне хозяйствования, решение которой можно достичь посредством сформированной эффективно действующей системы финансового менеджмента в целом, и воспроизводством важнейшего элемента национального богатства – человеческого капитала, в частности. Известно, что каждое управленческое решение базируется на определенном механизме его формирования (принятия), составной частью которого является специальный методический инструментарий, позволяющий решать конкретные прикладные задачи. Многие ученые - представители различных экономических школ занимались теми или иными проблемами в области финансового управления, исследованиями теории человеческого капитала и др. Не умаляя важности проделанной ими работы, следует отметить, что конкретные прикладные задачи по финансовому управлению воспроизводством человеческого капитала остались не решенными. Так, например, в настоящее время существует проблема объективной оценки интеллектуального капитала, в состав которого, в том числе, входит человеческий капитал. Изучению вопросов, связанных оценкой интеллектуального капитала и нематериальных активов в целом, посвящены работы следующих отечественных и зарубежных авторов: Аксенов А.П., Алексеев В.Ю., Андриссен Д., Багов В.П., Багриновский К.А., Бендииков М.А., Брайли К., Брукинг Э., Воронина Л., Герасимова Л.К., Голубкин В.Н., Гапоненко А.Л., Гэлбрейт Д., Джойя Л., Еленева Ю.Я., Иншаков О.В., Кадди И., Кильчевская Н.Р., Кислов Д.В., Климов С.М., Козырев А.Н., Коршунов Н.М., Лев Б., Лельерт Ф., Леонтьев Б.Б. [1,2,3,4].

Основная часть. Представим авторское видение на формирование специального инструментария по выше обозначенной проблематике в виде совокупности специальных методик. В полном объеме весь разработанный инструментарий изложен в авторской монографии [5].

Во-первых, методика определения величины возможных (допустимых) дополнительных затрат, связанных с повышением качественного уровня человеческого капитала и величины допустимой стоимости человеческого капитала

В соответствии с разработанными теоретико-методологическими основами финансового управления воспроизводством человеческого капитала (ЧК) важнейшим методологическим принципом является прямая зависимость эффективности инвестиций в ЧК и приращения финансовых ресурсов организации, использующей этот капитал в хозяйственной деятельности. Известно, что цена фактора труда выражается в виде заработной платы. Рассмотрим основные нормативно-правовые акты Республики Беларусь и других государств, регламентирующие вопросы оплаты труда и стимулирования роста производительности труда работников.

В настоящее время в большинстве организаций Республики Беларусь оплата труда построена на применении тарифной системы, которая посредством тарифной ставки 1-го разряда и единой тарифной сетки позволяет дифференцировать оплату труда с учетом уровня образования и квалификации. Отдельные нормативные правовые акты регламентируют некоторые положения по материальному стимулированию работников отраслей экономики. Так, Постановление Министерства труда Республики Беларусь от 26.03.2001 № 31 «О принятии Рекомендаций по повышению материальной

заинтересованности работников в соблюдении норм и нормативов материальных и трудовых затрат, их экономии» определяет целый ряд основополагающих категорий, таких как материальная заинтересованность, исходная база премирования, показатели премирования и др. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 16.06.1998 № 937 «О мерах по совершенствованию организации оплаты труда в отраслях экономики» устанавливает, что размер надбавок за продолжительность непрерывной работы (вознаграждений за выслугу лет, стаж работы), выплачиваемых рабочим, руководителям, специалистам, служащим хозрасчетных предприятий и организаций всех форм собственности и включаемых в себестоимость продукции (работ, услуг), не должен превышать 20% тарифной ставки (должностного оклада). Указом Президента Республики Беларусь от 27.02.1995 № 92 «О мерах по социальной поддержке населения» (с учетом дополнения, внесенного Указом Президента Республики Беларусь от 23.12.1998 № 617) установлено, что субъекты хозяйствования государственной формы собственности и с долей собственности государства в их имуществе, уровень тарифной ставки первого разряда которых превышает установленный уровень этой ставки для работников бюджетной сферы, осуществляют повышение заработной платы только в прямой зависимости от роста объемов производства и реализации продукции, повышения эффективности хозяйствования.

Приведенные примеры свидетельствуют о том, что действующие нормативные правовые акты при дифференциации оплаты труда учитывают ряд важных характеристик ЧК, таких как уровень квалификации, опыт работы, стаж работы в отрасли. Многие нормативные акты содержат положения, учитывающие взаимосвязь поощрительных выплат с ростом объема производства и реализации продукции. Однако эти положения не учитывают всех индивидуальных характеристик отдельных работников и их влияния на показатели хозяйственной деятельности организации. Такая же тенденция прослеживается и у других государств постсоветского пространства.

Таким образом, существующие механизмы оплаты труда и стимулирования роста производительности труда работников не в полной мере учитывают качественные характеристики используемого ЧК. Эта проблема решена с помощью разработанной методики стоимостной оценки человеческого капитала [5].

Однако, помимо обозначенной проблемы, существуют и другие. В современных условиях хозяйствования отсутствуют механизмы распределения дохода между носителями человеческого капитала (работниками), а также между работниками и собственниками организации (предприятия). При всей очевидной значимости и актуальности существующих вопросов об объективности выплат работникам за вложенный труд, остается нерешенным важнейший вопрос – какой допустимый объем денежных выплат может быть включен в затраты. Представляется, что одной из составляющих основу распределения дохода между работниками и собственниками организации может стать методика определения величины возможных (допустимых) дополнительных затрат собственника, связанных с повышением качественного уровня ЧК.

В целях определения величины возможных (допустимых) дополнительных затрат, связанных с повышением качественного уровня ЧК определенного субъекта экономики (группы субъектов отрасли), прежде всего необходимо количественно оценить долю участия каждого из принятых нами факторов производства человеческого капитала и капитала.

Для чего воспользуемся теорией производства, а именно основами пофакторного распределения дохода. Так, любой индивидуум, прямо или косвенно участвующий в ПХД, должен получать доход в соответствии с его личным вкладом в создание продукции, измеряемый предельным продуктом ресурса в денежном выражении. Это так называемое функциональное (пофакторное) распределение доходов – деление денежного дохода общества в соответствии с функцией, выполняемой получателями доходов как поставщиками ресурсов. На микроуровне указанный процесс предполагает деление денежного дохода субъекта экономики между всеми участниками хозяйственной деятельности в соответствии с их вкладом. Как известно, на рынке факторов производства первичными субъектами предложения человеческого капитала и капитала являются домохозяйства. Конечными же субъектами спроса на человеческого капитала и капитал являются организации (предприятия), преследующие цель максимизации прибыли, что совпадает с основной целью финансового менеджмента. Тогда очевидно, что ценность каждого фактора производства (ресурса) для прибыли максимизирующей фирмы зависит от значения степени его влияния на изменение дохода. Другими словами различия в способностях людей в уровне образования и квалификации (основные характеристики ЧК) определяют фактическое неравенство в доходах конкретных индивидуумов – носителей человеческого капитала.

Известно, что предельный продукт фактора (ресурса) зависит от характера производственной

функции организации, иными словами, определяется конкретными условиями хозяйственной деятельности. Аргументированное обоснование человеческого капитала как важнейшего фактора экономического роста, изменяющегося в краткосрочном периоде (ежемесячно, ежегодно) позволяет рассматривать его в контексте теории спроса на переменный фактор.

Согласно основам пофакторного распределения дохода при ставке заработной платы (ω), равной предельному продукту труда (VMP_L) в денежном выражении условие равновесия достигается в случае, когда прибыль равна «0». В данном случае мы будем рассматривать наличие одного переменного фактора человеческого капитала, а именно качественные характеристики определенного количества работников.

Общий доход предприятия можно представить как

$$TR = Pf(ЧК), \quad (1)$$

где P – цена продукции;

$f(ЧК)$ – функциональная зависимость изменения дохода от изменения ЧК организации (предприятия);

Следовательно, прибыль (Π) в условиях равновесия будет определяться по формуле (на основе концептуального подхода к определению величины спроса на единственный переменный фактор)

$$\Pi = TR - TC = Pf(ЧК) - (FC + \omega ЧК), \quad (2)$$

где TR – общий доход;

TC – общие издержки;

FC – постоянные издержки;

$\omega ЧК$ – издержки на человеческий капитал.

Учитывая, что прирост прибыли в условиях определения величины спроса на единственный переменный фактор (в нашем случае человеческого капитала) обусловлен изменением человеческого капитала и зависит от следующих обстоятельств: физического прироста продукции, полученного от применения дополнительной единицы ЧК, т. е. от величины предельного продукта ЧК; прироста дохода, приносимого предельным продуктом ЧК; прироста затрат, обусловленного увеличением ЧК, т. е. от допустимого изменения издержек на ЧК.

Получаем, что условия максимизации прибыли будут определяться следующим образом:

$$\frac{\Delta \Pi}{\Delta ЧК} = \frac{P \Delta f(ЧК)}{\Delta ЧК} - \frac{\Delta \omega ЧК}{\Delta ЧК}, \quad (3)$$

где $\Delta \Pi$ – величина изменения прибыли за период;

$\Delta ЧК$ – величина изменения человеческого капитала за этот же период;

$P \Delta f(ЧК)$ – изменение дохода за счет изменения человеческого капитала;

$\Delta \omega ЧК$ – изменение (допустимое изменение) издержек на весь человеческий капитал.

Как уже было отмечено, условие равновесия будет достигнуто при $\Delta \Pi = 0$, тогда выражение в условиях равновесия примет следующий вид:

$$0 = \frac{\Delta TR(ЧК)}{\Delta ЧК} - \frac{\Delta \omega ЧК}{\Delta ЧК} \Rightarrow \frac{\Delta \omega ЧК}{\Delta ЧК} = \frac{\Delta TR(ЧК)}{\Delta ЧК}. \quad (4)$$

Таким образом, мы определим допустимые дополнительные вложения в человеческий капитал, чтобы сохранить равновесие, при этом $\Delta ЧК$ – изменение человеческого капитала за определенный период

времени (например, год), а $\Delta TR(ЧК)$ – величина изменения дохода, полученная за счет изменения человеческого капитала.

Как было нами выявлено, при условии постоянной отдачи от масштаба производства сумма степеней влияния факторов на доход по теореме Эйлера равна 1.

Тогда

$$\Delta TR_{\text{общ}} \cdot (1 - \alpha) = \Delta TR(ЧК), \quad (5)$$

где $\Delta TR_{\text{общ}}$ – изменение величины дохода организации;

$(1 - \alpha)$ – степень влияния человеческого капитала на приращенный доход организации.

Таким образом, определяем:

- с помощью вышеизложенной методики стоимостной оценки человеческого капитала величину изменения $ЧК$ за период ($\Delta ЧК$);
- используя основы пофакторного распределения дохода и теории эластичности, степень влияния $ЧК$ на приращенный доход организации $(1 - \alpha)$ и, соответственно, изменение дохода, полученного за счет изменения $ЧК$, т. е. $\Delta TR(ЧК)$.

Изложенная методика определения величины возможных (допустимых) дополнительных затрат, связанных с повышением качественного уровня $ЧК$, позволяет решить еще одну важнейшую задачу финансового управления воспроизводством человеческого капитала – определить допустимое значение важнейшего критерия эффективности управления человеческим капиталом субъекта экономики – стоимости человеческого капитала. В этой связи впервые становится возможным определять допустимый объем инвестиций в $ЧК$.

Как отмечалось выше, понятие «стоимость» (cost) не является выражением полезности предмета, а дает представление о количественной оценке расходов, связанных с приобретением, содержанием и сохранением какого-либо фактора (ресурса), обладающего определенной ценностью. Кроме того, учитывая концептуальный подход к понятию «стоимость» экономистов К. Маркса и Ф. Энгельса (*стоимость есть вещественная форма затрат общественного абстрактного труда и выражает отношение издержек производства и полезности*) и вышеизложенный подход к определению величины возможных (допустимых) дополнительных затрат, связанных с повышением качественного уровня $ЧК$, получаем

$$\Delta CЧК = \frac{\Delta \omega ЧК}{\Delta ЧК} \quad (6)$$

где $\Delta CЧК$ – изменение стоимости человеческого капитала.

Таким образом, при условии, что $\Delta \omega ЧК$ – изменение (допустимое изменение) издержек на человеческий капитал, то $\Delta CЧК$ есть изменение (допустимое изменение) стоимости ЧК.

Основываясь на этом, сформулируем методологические положения в отношении метода определения величины возможных (допустимых) дополнительных затрат, связанных с повышением качественного уровня человеческого капитала и величины допустимой стоимости человеческого капитала:

- в качестве методологической основы определения величины возможных (допустимых) дополнительных затрат, связанных с повышением качественного уровня человеческого капитала, взяты теории производства, а именно: основы пофакторного распределения дохода и спроса на переменный фактор;
- принято, что прирост прибыли в условиях определения величины спроса на единственный переменный фактор (в нашем случае ЧК) обусловлен его изменением и зависит от величины предельного продукта человеческого капитала; прироста дохода, приносимого предельным продуктом человеческого капитала; допустимого изменения издержек на ЧК;
- научно обосновано, что величина допустимых затрат на ЧК равна величине приращенного за счет него дохода, что обеспечит сохранение условия равновесия;
- в качестве методологической основы определения величины допустимой стоимости человеческого капитала применен концептуальный подход к понятию «стоимость» экономистов К. Маркса и Ф. Энгельса;
- аргументировано, что величина допустимой стоимости человеческого капитала есть отношение величины допустимых затрат на ЧК и изменение стоимостной оценки (полезности) исследуемой категории.

Следующим предложенным инструментом стала методика формирования и использования денежного фонда на воспроизводство человеческого капитала.

Учитывая, что воспроизводственная концепция финансов отражает воспроизводственную функцию финансов по обеспечению процесса общественного воспроизводства финансовыми ресурсами, соответственно, воспроизводство человеческого капитала предполагает непрерывное восстановление и поддержание качественных характеристик человеческого ресурса, задействованного работником (носителем ЧК) в хозяйственной деятельности. При этом расширенное воспроизводство человеческого капитала предполагает, что прибавочная стоимость направляется не только на поддержание достигнутого уровня человеческого капитала, но и на улучшение качественных характеристик ЧК работников, обеспечивающих наибольший вклад в увеличение дохода организации (отрасли). Из чего следует, что одним из инструментов финансового управления воспроизводством человеческого капитала должна стать методика формирования и использования специального денежного фонда – источника финансирования воспроизводства человеческого капитала.

Соответственно, методика формирования и использования специального денежного фонда на воспроизводство человеческого капитала позволяет определить:

- источники формирования этого фонда, объем денежных средств из каждого источника и, в конечном итоге, структуру фонда по источникам формирования;
- направления использования средств фонда с определением объема денежных средств, выделяемых для каждого из участников экономических отношений.

Методическую основу метода формирования и использования фонда на воспроизводство человеческого капитала составляют методика стоимостной оценки человеческого капитала [5], и методика определения величины возможных (допустимых) дополнительных затрат, связанных с повышением качественного уровня ЧК (изложенная выше).

Формирование и пополнение фонда на воспроизводство человеческого капитала представляется целесообразным совместить с моментом расчета стоимостной оценки ЧК. Полученное значение сто-

имостной оценки человеческого капитала каждого работника и организации в целом позволит, во-первых, определить общее изменение ЧК организации за отчетный период, во-вторых, определить работников, увеличивших стоимостную оценку человеческого капитала (соответственно, повысивших качественный уровень ЧК) за этот период.

Известно, что важнейшим результатом повышения качественного уровня ЧК является получение дополнительного дохода (выручки от реализации за вычетом косвенных налогов и платежей) за счет изменения стоимостной оценки человеческого капитала. При этом прирост дохода за счет фактора производства «человеческий капитал» на единицу прироста его стоимостной оценки по стадиям воспроизводства должен быть больше прироста затрат на содержание, развитие и сохранение исследуемой категории на единицу прироста стоимостной оценки ЧК по стадиям его воспроизводства.

Очевидно, что при соблюдении данного условия предельный продукт фактора производства «человеческий капитал» будет положительным, что отражает для собственника получение большей отдачи на вложенный собственный капитал за счет дополнительного прироста прибыли от используемого человеческого ресурса.

Однако в такой ситуации не соблюдается состояние равновесия (нулевого прироста прибыли от фактора производства «человеческий капитал»), что в условиях конкурентного рынка труда приводит к оттоку кадров (в первую очередь с наилучшими качественными характеристиками ЧК). Кроме того, носители человеческого капитала должны быть мотивированы к дальнейшему повышению его качественного уровня, в связи с чем часть прибавочной стоимости необходимо направлять на улучшение качественных характеристик ЧК. Создание фонда на воспроизводство человеческого капитала является одним из действенных механизмов такого перераспределения прибавочной стоимости.

Соблюдение данного соотношения (положительная величина предельного продукта фактора «человеческий капитал») будет являться основанием для формирования (на начальном этапе) и последующего пополнения фонда на воспроизводство человеческого капитала. При обратном соотношении предельный продукт фактора «человеческий капитал» отрицателен и увеличение объема денежных средств фонда на воспроизводство человеческого капитала экономически необоснованно.

Предельная (допустимая) величина пополнения фонда на воспроизводство человеческого капитала должна определяться на основе расчета допустимого изменения издержек на ЧК, равного приращению дохода от человеческого капитала. Сумма денежных средств, аккумулируемых в фонде, должна определяться в соответствии со степенью зависимости величины приращения дохода (за вычетом косвенных налогов и платежей) от изменения величины стоимостной оценки ЧК.

В период начального формирования в состав фонда включаются осуществляемые организацией выплаты поощрительного характера. Окончательная величина формирования (пополнения) фонда на воспроизводство человеческого капитала определяется руководством организации в рамках его предельной (допустимой) величины с учетом прогноза финансового состояния и прибыльности организации на плановый период.

Следует отметить, что действующим законодательством существенно расширены пределы включения общей суммы стимулирующих выплат коммерческих организаций в затраты на производство и реализацию продукции (товаров, работ, услуг). Так, Декретом Президента Республики Беларусь № 2 от 23.09.2009 г. установлено, что общая сумма стимулирующих выплат (за исключением организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями) включается в затраты, учитываемые при налогообложении и ценообразовании, в пределах 80 процентов суммы заработной платы, исчисленной по сдельным расценкам, а также тарифным ставкам и должностным окладам с учетом повышений, предусмотренных законодательством. Это позволяет рассматривать в качестве основного источника фонда на воспроизводство человеческого капитала средства, полученные от реализации продукции (товаров, работ, услуг), относимые непосредственно на ее себестоимость.

Таким образом, в течение отчетного года средства фонда на воспроизводство человеческого капитала включаются в затраты на производство и реализацию продукции (товаров, работ, услуг) организации. По истечении отчетного года суммарная предельная (допустимая) величина пополнения фонда на воспроизводство человеческого капитала сравнивается с фактической (принятой руководством организации) величиной дополнительных затрат, включенных в фонд человеческого капитала в течение отчетного года. Полученная разница за вычетом обязательных платежей из прибыли, рассчитанных по действующим ставкам из этой суммы, представляет собой рекомендуемый допустимый объем выплат работникам из прибыли отчетного года.

Вместе с тем существующие нормативные правовые акты Республики Беларусь в части условий, определяющих осуществление стимулирующих выплат коммерческими организациями, регламен-

тируют лишь общие положения, отражающие зависимость объема средств, выделяемых на материальное стимулирование работников таких организаций, от роста объемов производства, реализации продукции, эффективности хозяйствования. Создание же любого специального фонда денежных средств предполагает определение состава реципиентов – получателей средств фонда, а также установление правил, согласно которым эти средства будут распределяться между отдельными лицами, претендующими на их получение.

В предлагаемой методике распределение денежных средств фонда между работниками (носителями человеческого капитала) предлагается осуществлять согласно разработанному рейтингу работников на основе методики стоимостной оценки человеческого капитала, учитывающему вклад каждого участника в достижение результата финансово-хозяйственной деятельности организации. При этом в рейтинге и распределении средств денежного фонда на воспроизводство человеческого капитала участвуют работники, повысившие или сохранившие качественный уровень своего ЧК.

Распределение в конце отчетного года выплат из прибыли (при условии положительного решения собственника в пределах рекомендуемого допустимого объема) осуществляется по итогам расчета приращения стоимостной оценки ЧК отдельных работников в целом за отчетный год.

Таким образом, разработанная методика стоимостной оценки человеческого капитала работников позволит: распределять полученный доход организации между всеми участниками ПХД пропорционально их вкладу (рейтингу); ввести в состав финансовой отчетности новый производственный фактор «человеческий капитал» и, соответственно, новый актив «Человеческий ресурс», и значит, более достоверно определять рыночную стоимость компании; формировать информационно-аналитическую базу для принятия объективных управленческих решений; сравнивать величину инвестиций в работника с результативными показателями деятельности организации; формировать фонд возмещения стоимости потребленного работником финансового ресурса организации; выявлять реально используемую часть человеческого ресурса в процессе осуществления финансово-хозяйственной деятельности, обуславливающую рост дохода организации.

Методологическими положениями в отношении метода определения величины возможных (допустимых) дополнительных затрат, связанных с повышением качественного уровня человеческого капитала и величины допустимой стоимости человеческого капитала стали следующие: а) в качестве методологической основы определения величины возможных (допустимых) дополнительных затрат, связанных с повышением качественного уровня человеческого капитала, взяты теории производства, а именно: основы пофакторного распределения дохода и спроса на переменный фактор; б) прирост прибыли в условиях определения величины спроса на единственный переменный фактор (в нашем случае – человеческий капитал) обусловлен его изменением и зависит от величины предельного продукта человеческого капитала, прироста дохода, приносимого предельным продуктом человеческого капитала, а так же допустимого изменения издержек на человеческий капитал; в) величина допустимых затрат на человеческий капитал равна величине приращенного за счет него дохода, что обеспечит сохранение условия равновесия; г) в качестве методологической основы определения величины допустимой стоимости человеческого капитала применен концептуальный подход к понятию «стоимость» экономистов К. Маркса и Ф. Энгельса; д) величина допустимой стоимости человеческого капитала есть отношение величины допустимых затрат на человеческий капитал к изменению стоимостной оценки (полезности) исследуемой категории.

Методика формирования и использования специального денежного фонда – источника финансирования воспроизводства человеческого капитала, которая позволяет определить: а) источники формирования этого фонда, объем денежных средств из каждого источника и, в конечном итоге, структуру фонда по источникам формирования; б) направления использования средств фонда с определением объема денежных средств, выделяемых для каждого из участников экономических отношений. Сумма денежных средств, аккумулируемых в фонде, будет определяться в соответствии со степенью зависимости величины приращения дохода (за вычетом косвенных налогов и платежей) от изменения величины стоимостной оценки человеческого капитала, а распределение денежных средств фонда

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Брукинг Э. Интеллектуальный капитал/ Пер.с англ. под ред. Л.Н. Ковалик. - СПб: Питер, 2001. - 288с.
2. Леонтьев Б.Б. Цена интеллекта. Интеллектуальный капитал в российском бизнесе. - М.: Издательский центр «Акционер», 2002. -200с.
3. Гэлбрейт Дж.К. Новое индустриальное общество. - М., 1969. - 254 с.
4. Гэлбрейт Дж.К. Экономические теории и цели общества. - М., 1986. - 354с.
5. Финансовое управление воспроизводством человеческого капитала в инновационной экономике. теория, методология, моделирование / В. В. Богатырева. – Новополюцк: ПГУ, 2013. – 400 с.

между работниками предлагается осуществлять согласно разработанному рейтингу работников на основе методики стоимостной оценки человеческого капитала.

В совокупности разработанный методический инструментарий обеспечит эффективное финансовое управление воспроизводством важнейшего фактора производства и экономического роста – человеческого капитала.

ПРЕДДОГОВОРНЫЕ ЗАТРАТЫ КАК СПЕЦИФИЧЕСКИЙ ОБЪЕКТ УЧЕТА ФРАНЧАЙЗИНГОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Н.А. Борейко магистр экон. наук
(Полоцкий государственный университет)

Аннотация. В статье обосновывается специфический объект учета, возникающий до подписания франчайзингового договора – предфранчайзинговые затраты. Описывается возможный состав данных затрат и предлагается обоснованная методика их учета

PRE-CONTRACTUAL COSTS AS SPECIAL OFFER ACCOUNTING FRANCHISING

N.A. BOREIKO Master of Economics Science
(Polotsk State University)

Abstract. The article explains the specific object of accounting arising before signing the franchise agreement - prefranchayzigoverye costs. Describes the possible composition of these costs and offers a reasonable method of accounting

Введение. На сегодняшний день франчайзинг является одной из форм предпринимательства, которая динамично развивается в государствах постсоветского пространства и охватывает различные виды деятельности. Стивен Спинелли-мл. и Роберт Розенберг отмечали, что «франчайзинг представляет собой мощное средство решения экономических задач» [1; с. 25]. Однако развитие франчайзинга в Республике Беларусь затруднено во многом из-за отсутствия законодательной базы и обоснованных методик учета данного специфического вида деятельности.

Основная часть. В своем функционировании франчайзинг предполагает наличие двух субъектов: а) франчайзер – организация, которая предоставляет на возмездной основе (посредством франчайзинговых платежей) на определенный срок и на оговоренной территории право использования комплекса исключительных прав на объекты интеллектуальной собственности;

б) франчайзи – организация, которая этот комплекс исключительных прав получает.

Специфической особенностью франчайзинговой деятельности является тот факт, что потенциальные стороны вступают в отношения до подписания самого франчайзингового договора. Данные отношения трактуются некоторыми экономистами (Сосна С.А. [2; с. 45], Васильева Е.Н. [3; с. 78]) как «дофраншизные отношения». Названные преддоговорные отношения закрепляются в виде подписания соглашения или протокола о намерениях работы на условиях франчайзинга. Это соглашение (протокол), подписанное потенциальными сторонами, имеет юридическую силу и регулируется общими гражданско-правовыми нормами. Однако наличие преддоговорного соглашения не гарантирует подписание самого франчайзингового договора.

Существенными условиями такого преддоговорного соглашения являются:

- ознакомление потенциального франчайзи с информацией о франчайзере и о специфике его работы;
- принятие со стороны франчайзи обязательств о нераспространении полученной информации, составляющей коммерческую тайну франчайзера;
- уплата франчайзеру определенной суммы в качестве неустойки, если потенциальный франчайзи откажется заключить франчайзинговый договор;
- перечень критериев, которым должен соответствовать потенциальный франчайзи.