

щихся к хотя бы одной из следующих категорий: лица женского пола, имеющие двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте не достигшего восемнадцати лет; Герои государства, Герои СССР, Герои Труда СССР, полные кавалеры орденов Отечества, Славы, Трудовой Славы; ветераны Второй Мировой войны и ветераны боевых действий проходящих на землях других государств; осуществляющие уход за нездоровым членом семьи в соответствии со справкой государственного медицинского учреждения о состоянии здоровья; нетрудоспособные, работающие на производствах, в цехах и на участках, специально отведённых для труда этих лиц; иные работники в случаях, предусмотренных национальной правовой системой, коллективным договором, соглашением.

Заключение. Материальную основу любого общества составляет труд индивидов общества. Отдых способствует увеличению продолжительности жизни, росту работоспособности, улучшению качества здоровья работников. Законодательство Республики Беларусь закрепляет различные виды времени отдыха, регулирует чередование рабочего времени и времени отдыха, распределение времени отдыха между периодами рабочего времени, что необходимо для обеспечения охраны труда и возобновления работоспособности работников. Социальный отпуск – это отрезок времени, предоставляемый работникам в целях создания благоприятных условий для материнства, ухода за детьми, образования без отвлечения от производства, удовлетворения житейских потребностей и для других общественных целей.

1. Томашевский, К.Л. Актуальные проблемы трудового права: учеб.-метод. комплекс/ К.Л. Томашевский. - Минск: Алмафея, 2012. – 232 с.

2. Терехова, А.С. Право на кратковременный отпуск без сохранения заработной платы, который наниматель обязан предоставить работнику / А.С. Терехова // XIV Машеровские чтения: материалы междунар. науч.-практ. конф. студентов, аспирантов и молодых ученых, Витебск, 21 октября 2020 г. – Витебск: ВГУ имени П.М. Машерова, 2020. – С. 515–517.

СТОИМОСТНАЯ ОЦЕНКА И ОТРАЖЕНИЕ В ОТЧЕТНОСТИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА: ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

Грибко Л.В.,

аспирант БГЭУ, г. Минск, Республика Беларусь

Научный руководитель – Богатырёва В.В., доктор экон. наук, профессор

Ключевые слова. Человеческий капитал, методы оценки человеческого капитала, отражение в отчетности, бухгалтерский учет человеческого капитала, отчетность организаций.

Keywords. Human capital, methods of assessing human capital, reporting, accounting of human capital, reporting organizations.

Переход от индустриального типа экономики к постиндустриальному заключается в интеграции образования, науки и производства. В связи с этим высококвалифицированные трудовые ресурсы стали главным фактором развития и конкурентоспособности предприятия, региона, страны.

Человеческий капитал, умение эффективно его использовать и им управлять – ключ к успешной деятельности любого предприятия, поэтому большое внимание уделяется исследованию данной экономической категории. Несмотря на это, универсальная методика стоимостной оценки человеческого капитала отсутствует до сих пор. В качестве объекта бухгалтерского учета человеческий капитал также не признан, что препятствует эффективному управлению данным фактором производства.

В Республике Беларусь важное значение человеческого капитала признано на государственном уровне, однако на практике стоимостная оценка и учет человеческого капитала не производится. Поэтому целесообразно изучение зарубежного опыта

рассмотрения человеческого капитала в качестве объекта стоимостной оценки и его отражения в отчетности.

Материал и методы. Основой исследования являются зарубежная научная литература, посвященная методам оценки человеческого капитала, а также годовая отчетность зарубежных предприятий. При проведении исследования были использованы общенаучные методы анализа и синтеза, метод обобщения и индукции.

Результаты и их обсуждение. Наиболее известные методы оценки стоимости человеческого капитала за рубежом представлены в таблице, в которой отражена суть каждого метода, а также их преимущества и недостатки.

Таблица – Зарубежные методы стоимостной оценки человеческого капитала

Модель	Суть модели	Преимущества и недостатки
Компенсационная модель Льва и Шварца	Модель основана на определении будущих доходов различных групп работников до выхода на пенсию с учетом скорректированной ставки дисконтирования, установленной предприятием [1, с. 567].	+ Относительная простота и возможность применения на практике. - Не предполагает, что сотрудник может уволиться из организации до выхода на пенсию. Не учитывается возможность повышения сотрудника.
Модель исторических затрат Э. Фламхольца	Модель учитывает все фактические затраты на трудовые ресурсы: стоимость приобретения, обучение, социальное обеспечение [2, с. 115].	+Простота расчета стоимости человеческого капитала. - Не в полной мере отражает потенциал сотрудника в денежном выражении.
Модель восстановительных затрат Лайкерта и Фламхольца	Основана на стоимости замены сотрудника, т.е. какие издержки понесет организация при найме сотрудника с эквивалентными знаниями, талантом и опытом [3, с. 184].	+ Учитывает не только историческую стоимость, но и стоимость замены. - Расчет стоимости замены субъективен.
Модель альтернативных издержек Хекимяна и Джонса	Все руководители подразделений предлагают цену за сотрудника. Подразделение, предложившее наивысшую цену получает в штат данного сотрудника и названную «цену» за него включает в инвестиционную базу [4, с. 345].	+ Полезен для более оптимального распределения трудовых ресурсов. - Оценка может быть не точной и вводить в заблуждение. Сотрудник может быть ценен в подразделении, в котором работает, а в другом его ценность может быть в разы ниже.
Модель чистой выгоды Морсе	Рассчитывается приведенная стоимость чистых выгод, получаемых от обслуживания сотрудников, т.е. разница между стоимостью будущих трудовых ресурсов и будущих выплат [2, с. 115].	+ Определение реальной ценности кадровых преимуществ для компании. - Не существует четкого показателя валовой стоимости предоставляемых услуг.
Метод оценки Джагги и Лау	Основана на оценке групп, а не отдельных лиц [5, с. 736].	+ Более простой способ определения стоимости человеческого капитала, нежели оценка каждого сотрудника. - Сложно применять на практике из-за трудностей с получением достоверных данных.

Источник: собственная разработка на основе специально изученной литературы.

Представленная в таблице информация свидетельствуют о разнообразии методов стоимостной оценки человеческого капитала, а также о наличии как преимуществ, так и недостатков каждого из них. Однако, некоторые методы имеют не только большое теоретическое значение, но и применяются на практике.

На основе рекомендаций и принципов моделей, разработанных Львом и Шварцем, Фламхольцем, Джагги и Лау с определенными изменениями, которые были сочтены необходимыми, индийская компания Cement Corporation Of India Ltd с 2009 по 2017 год оценивала трудовые ресурсы компании и отражала данную информацию в своих годовых отчетах. Также данную методику расчета стоимости человеческого капитала использовали Steel Authority of India Ltd и Canbank Financial Services Ltd.

Индийские компании Hindustan Petroleum Corporation Ltd, Oil India Ltd, Electrical India Ltd и др. на протяжении многих лет использовали компенсационную модель Льва и Шварца для расчета ценности человеческих ресурсов.

Однако стоит выделить модель компании Infosys, основанную на приведенной стоимости и учитывающую увеличение будущих доходов сотрудников за время их работы в компании. В отличие от традиционной модели Льва и Шварца, она учитывает влияние выбытия персонала на стоимость человеческого капитала компании, а также количественно оценивает величину положительного внешнего эффекта человеческого капитала, генерируемого Infosys [6, с. 18]. Стоит отметить, что компания Infosys с 1996 по 2009 год отражала стоимость трудовых ресурсов в бухгалтерском балансе в составе нематериальных активов.

Голландский институт стандартов качества (КЕМА) рассчитывает стоимость человеческого капитала на основе восстановительной стоимости работника. Согласно данному подходу, первоначальная стоимость, равная затратам на обучение, образование и получение опыта за пределами организации, ежегодно уменьшается на 20 % (коэффициент обесценения знаний). В 1994 году данной компанией был представлен «Баланс знаний», в котором отражалась стоимость человеческого капитала [7, с. 104].

Международная компания Celemi разработала бизнес-модель TangoTM, предусматривающая анализ взаимоотношений с поставщиками и клиентами, внутренней корпоративной структуры, общей компетентности персонала. Монитор нематериальных активов Celemi публикуется в виде приложения к бухгалтерскому балансу компании [7, с. 104].

В США также отсутствует единая методика определения стоимости трудовых ресурсов. Соответственно объектом бухгалтерского учета человеческий капитал не признан. Однако разработаны системы отчетности о человеческом капитале (GRI, HCMC, ISO30414, SASB и др.), в которых должна быть отражена информация о количестве сотрудников, их гендерной принадлежности, уровне образования, средней заработной плате и т.д.

Подводя итог, стоит акцентировать внимание на том, что некоторым зарубежным компаниям удалось определить стоимость человеческого капитала и даже отразить в бухгалтерской отчетности. Однако в силу отсутствия каких-либо юридических требований и законодательно закрепленной методологии, на данный момент почти все предприятия прекратили практику предоставления информации о стоимости человеческого капитала.

Заключение. В последние десятилетия человеческий капитал является объектом пристального внимания не только исследователей-теоретиков, но и практиков-менеджеров. Однако определение сущности человеческого капитала, его структурных элементов, измерение стоимости и возможность признания объектом бухгалтерского учета остаются вопросами дискуссионными. В первую очередь, это связано с отсутствием законодательно закрепленных требований к оценке и отражению в бухгалтерском учете человеческого капитала.

Безусловно, человеческий капитал признается важнейшим фактором производства как в нашей стране, так и за рубежом. Однако, анализ отчетности крупнейших белорусских предприятий показал, что информация о трудовых ресурсах предоставляется посредственно. Зарубежными же предприятиями были предприняты попытки отражения стоимости человеческого капитала в отчетности.

Таким образом, вариантом развития отражения информации о человеческом капитале белорусских организаций могла бы стать разработка специальной отчетности.

Конечно, для определения стоимостной оценки и для отражения в бухгалтерском учете человеческого капитала этого недостаточно, однако это может стать первым шагом в признании человеческого капитала объектом бухгалтерского учета.

1. Akintoye, I. The Relevance of Human Resource Accounting to Effective Financial Reporting / I. Akintoye // International Journal of Business Management and Economic Research. – 2015. - Vol. 3 (4). – P. 566–572.
2. Arogundade, A. Historical Cost Model and the Need for a Universal Human Resource Model / A Arogundade, K. Ohwo, S. Audu // Research Journal of Finance and Accounting. – 2020. - Vol. 11, № 20. – P. 144–122.
3. Arkan, T. Human Resources Accounting: A Suggested Model for Measurement and Valuation / T. Arkan // Finanse, Rynki Finansowe, Ubezpieczenia. – 2016. - Vol. 1 (79). – P. 173–193.
4. Revathy, S. Cost impression on Human Resource Accounting / S. Revathy, S. Pragadeeswaran // International Journal of Recent Technology and Engineering. – 2019. - Vol. 8. – P. 343–346.
5. Kumar, S. Human Asset Accounting: “Adoption and Abandonment in Public Sector in India with Specific Reference to Ongc” // S. Kumar, K. Singh // Journal of Emerging Technologies and Innovative Research. – 2020. - Vol. 7 (9). – P. 732-740.
6. Shaheen, I. A Study on HR Accounting Practices in Selected Companies // I. Shaheen, A. Noor, A. Sultana // International Journal of Innovative Research & Development. – 2016. - Vol. 5 (2). – P. 15-21.
7. Краковская, И. Н. Отчеты о человеческом капитале: опыт ведущих компаний / И. Н. Краковская // Инженерные технологии и системы. – 2009. – № 3. – С. 103–108.

СРАВНИТЕЛЬНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОДУКТОВОГО НАБОРА СТУДЕНТА В РОЗНИЧНОЙ ТОРГОВЛЕ

Гридюшко К.П.,

*студентка 2 курса ВГУ имени П.М. Машерова, г. Витебск, Республика Беларусь
Научный руководитель – Янкевич Е.М., канд. экон. наук*

Ключевые слова. Продуктовый набор, цена, розничная торговля, студент.
Keywords. Grocery set, price, retail, student.

В розничных магазинах представлен широкий ассортимент товаров по различным ценам и качеству. Исходя из закона спроса и предложения, экономический интерес покупателя состоит в приобретении товара для удовлетворения потребностей по более низкой цене, а продавец заинтересован продать дороже. Тем не менее покупатели заинтересованы в выгодной цене в сочетании с качеством. Больше всего ищут выгоду в цене студенты, живущие в общежитии/съёмном жилье, что предопределяет актуальность исследования. Цель – исследование уровня цен продуктового набора студента в различных магазинах розничной сети.

Материал и методы. Материалом исследования послужили собственные наблюдения мониторинга цен в продовольственных магазинах г. Витебска. Использованы методы: сравнение, анализ, обобщение.

Результаты и их обсуждение. Начиная свою студенческую жизнь, многие студенты вынуждены самостоятельно оплачивать свои расходы. Большинству студентов финансово помогают родители, но даже в таком случае не всегда студенты могут правильно распределить свои финансовые средства особенно вначале студенческой самостоятельной жизни. Таким образом, при ограниченном бюджете студенты вынуждены искать продукты, которые соответствуют их финансовым возможностям. В связи с актуальностью данного вопроса для многих студентов, нами проведено исследование цен для «студенческой корзины». В таблице предоставлены самые популярные на наш взгляд, студенческие продукты.

Таблица – Ценовые показатели продуктового набора студента в розничной сети, руб.

Продукты питания	«Green»	«Веста»	«Евро-опт»	«Ника»	«Витебские продукты»	«Копеечка»
Пельмени «СТУДЕНЧЕСКИЕ», 450 гр.	3,05 руб.	2,84 руб.	2,78 руб.	2,96 руб.	2,74 руб.	2,60 руб.
Мак. изд. «ПАСТОРАЛЬ» (спаг, в/с, гр. В) 0,9 кг	1,45 руб.	1,45 руб.	1,26 руб.	1,34 руб.	1,40 руб.	1,25 руб.