

УЧЕТ ВЛОЖЕНИЙ В ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ: ПРОБЛЕМЫ И ИХ РЕШЕНИЕ

М.Н. ГАЛКИНА

*Полесский государственный университет,
г. Пинск, Республика Беларусь*

Введение. Под трудом понимается целесообразная деятельность людей, направленная на создание материальных и культурных ценностей. Роль труда в развитии человека и общества проявляется в том, что в процессе труда создаются не только материальные и духовные ценности, но и развиваются сами работники, которые приобретают навыки, раскрывают свои способности, пополняют и обогащают знания. С понятием «труд» неотъемлемо связано понятие «трудовые ресурсы».

Достаточная обеспеченность организаций нужными трудовыми ресурсами, их рациональное использование, высокий уровень производительности труда имеют большое значение для увеличения объемов продукции и повышения эффективности производства. В частности, от обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и эффективности их использования зависят объем и своевременность выполнения всех работ, эффективность использования оборудования, машин, механизмов и, как результат, объем производства продукции, ее себестоимость, прибыль и ряд других экономических показателей. Несомненно, что трудовые ресурсы, относящиеся к социально-экономической категории, являются одним из важнейших аспектов теории и практики управления [1].

Результаты и их обсуждение. На наш взгляд, первой важной методической проблемой бухгалтерского учета вложений в трудовые ресурсы является определение понятийного аппарата, используемого в бухгалтерском учете. В настоящее время в нормативно-правовых актах по бухгалтерскому учету и в специальной научной литературе само понятие «вложения в трудовые ресурсы» отсутствует, это приводит к тому, что данная экономическая категория не находит своего отражения в бухгалтерском учете и отчетности. С целью устранения данной проблемы необходимо дать определение понятию «вложения в трудовые ресурсы». Для этого нами была сделана попытка первоначально изучить категорию «трудовые ресурсы».

Важнейшими социально-трудовыми показателями на отечественных предприятиях в условиях рыночных отношений являются обеспечение полной занятости трудовых ресурсов и высокой продуктивности труда, создание нормальных условий для работы персонала и повышение уровня оплаты труда, достижение надлежащего экономического роста и качества жизни работников. В осуществлении данных экономических целей главную роль призваны играть трудовые ресурсы. По мнению Т.А. Фролова, «трудовые ресурсы – это часть населения трудоспособного возраста, обладающая необходимым физическим развитием, знаниями и практическим опытом для работы в народном хозяйстве. К трудовым ресурсам относят как занятых, так и потенциальных работников» [2].

По мнению И. М. Бабука, «...к трудовым ресурсам относится та часть населения, которая обладает необходимыми физическими данными, знаниями и навыками труда в соответствующей отрасли» [3].

Согласно формулировке из Финансово-кредитного энциклопедического словаря, «трудовые ресурсы – часть населения, обладающая необходимым физическим развитием, умственными способностями, общеобразовательными и профессиональными знаниями, практическим опытом для занятия общественно полезным трудом» [4].

Профессор А.И. Ильин считает, что «трудовые ресурсы – это часть населения страны, обладающая необходимым физическим развитием, знаниями и практическим опытом для работы в народном хозяйстве» [5].

Таким образом, трудовые ресурсы организации – это часть трудовых ресурсов страны, занятых в данной организации и обладающих умственными способностями, общеобразовательными и профессиональными знаниями, практическим опытом с целью улучшения эффективности деятельности этой организации.

От трудовых ресурсов организации следует отличать понятие «кадровый потенциал». Это важнейшая характеристика персонала, представляющая собой его максимальные возможности по достижению целей предприятия.

Одним из спорных вопросов в настоящее время является определение вложений как ресурсов или вложений как затрат. С этой целью нами была исследована Инструкция по бухгалтерскому учету «Расходы организации» [6]. Для целей настоящей Инструкции используются следующие основные понятия и их определения:

затраты – стоимостная оценка ресурсов, потребленных организацией в процессе производства и реализации товаров, продукции, выполнения работ, оказания услуг. Затраты, приводящие к получению в будущем экономических выгод, считаются активами организации и признаются расходами в период получения от них экономической выгоды. Затраты, не приводящие к получению экономических выгод, признаются расходами организации в период осуществления данных затрат;

расходы организации – уменьшение экономических выгод в результате выбытия активов (денежных средств, иного имущества) и (или) возникновения обязательств, приводящих к уменьшению собственных источников организации, за исключением уменьшения вкладов по решению участников (собственников имущества). Сопоставлением величины расходов с суммой полученного дохода рассчитывается финансовый результат отчетного периода – прибыль или убыток.

С нашей точки зрения, вложения в трудовые ресурсы – это затраты, связанные с вложением денежных средств в социальную сферу в целях будущего увеличения производительности труда и способствующие росту будущих доходов как самих трудовых ресурсов, так и организации и общества в целом.

Рекомендованное нами определение полностью раскрывает экономическое содержание вложений как объекта бухгалтерского учета и позволяет достоверно отразить в учете и отчетности организаций Республики Беларусь величину вложений в трудовые ресурсы.

Следующей, второй проблемой, является определение состава вложений в трудовые ресурсы. В литературных источниках многие исследователи утверждают, что в настоящее время более высокий экономический эффект достигается от вложений в развитие трудовых ресурсов, чем от вложений в средства производства. Вложения в трудовые ресурсы неоднородны по своему составу и должны, на наш взгляд, конкретизироваться по видам затрат.

Классификация вложений в трудовые ресурсы представлена на рисунке 1.

По нашему мнению, в состав вложений необходимо отнести:

- затраты на образование, включая общее, специальное, подготовку на рабочем месте, повышение квалификации. Начиная с 70-х годов большинство руководителей американских корпораций стали рассматривать затраты на обучение как прибыльные капиталовложения, а отделы развития персонала и внутрифирменные учебные центры — как подразделения, участвующие в создании прибыли;
- затраты на медицинское обслуживание работников. Это стоимость медицинской помощи, оказываемой в медпунктах организации для улучшения здоровья работника;
- затраты на оздоровление трудовых ресурсов, что обеспечивает улучшение их здоровья и трудоспособности. Это стоимость путевок в дома отдыха, санатории, которые оплачиваются организацией.

Третьей проблемой является разработка рекомендаций по документальному оформлению вложений в трудовые ресурсы.

Изучение нами литературных источников позволяет отметить, что вопросы, связанные с документальным оформлением вложений в трудовые ресурсы, относятся к наименее разработанным в отечественной экономической науке. Их изучение является еще более важным в условиях, когда трудовые ресурсы являются одним из факторов, влияющих на развитие организации.



Рисунок – Состав вложений в трудовые ресурсы

Однако следует вместе с тем констатировать, что до настоящего времени не разработаны и не утверждены формы документов для отражения вложений в трудовые ресурсы, которые могли бы иметь рекомендательный характер для руководства организаций. С этой целью нами предлагается усовершенствовать форму лицевого счета, включив дополнительно строку «Расходы на образование, медицинское обслуживание и оздоровление», где будет ежемесячно отражаться информация о произведенных организацией вложениях в каждого конкретного работника.

С целью определения общей суммы вложений в трудовые ресурсы организации необходим сводный документ. Это может быть «Книга учета вложений в трудовые ресурсы», где будут отражаться расходы организации как в целом, так и по цехам за отчетный период и с нарастающим итогом.

**Книга учета вложений в трудовые ресурсы
за период с «__» _____ по «__» _____ 20__ г.**

(наименование цеха)

Ф.И.О. работника	Расходы на образование		Расходы на мед. обслуживание		Расходы на оздоровление	
	За месяц	С нарастающим итогом	За месяц	С нарастающим итогом	За месяц	С нарастающим итогом

Дата составления «__» _____ 20__ г.

Таким образом, предложенный журнал позволит получить достоверную информацию о произведенных вложениях в трудовые ресурсы в целях дальнейшего расчета эффективности их использования, а также поиска скрытых резервов сотрудников.

В настоящее время одной из важных проблем является отсутствие методики отражения вложений в трудовые ресурсы в системе счетов. Современная методика отечественного бухгалтерского учета не предусматривает в типовом плане отдельных счетов для отражения операций по учету вложений в трудовые ресурсы.

В настоящее время все затраты, связанные с вложениями в трудовые ресурсы, учитываются на разных счетах затрат во втором разделе баланса в составе оборотных активов, что затрудняет возможность оперативного получения информации о них. По нашему мнению, такие затраты необходимо было бы отражать в первом разделе актива баланса как «внеоборотные активы», поскольку вложения организации в трудовые ресурсы носят долгосрочный и строго целевой характер.

Вложения в трудовые ресурсы по своей экономической сущности соответствуют внеоборотным активам, однако не имеют материально вещественной формы и не подлежат амортизации. В то время как большая часть ресурсов организации представлена материальными объектами, стоимость которых со временем снижается посредством амортизации, ценность людских ресурсов с годами может и должна возрастать. Таким образом, как для блага самой организации, так и для личного блага служащих своей организации, руководство должно постоянно работать над всемерным повышением потенциала кадров. Следовательно, для их учета невозможно применять счета, предназначенные для учета нематериальных активов и основных средств.

Для формирования и обобщения информации о сумме вложений предлагаем использовать синтетический счет 09 «Вложения в трудовые ресурсы». По дебету этого счета необходимо отражать суммы затрат, предназначенных для воспроизводства трудовых ресурсов. По кредиту – списание расходов равными долями в течение срока, на протяжении которого работник будет работать в организации.

Корреспонденция счетов для отражения данных вложений отражена в таблице.

Таблица – Корреспонденция счетов по отражению вложений в трудовые ресурсы организации

Содержание операции	Дебет	Кредит
Оплачены услуги за обучение, медобслуживание и оздоровление работников организации	60(76)	51
На основании договора отражены затраты на образование работников без НДС	09/1	60(76)
На сумму НДС по договору	18	60(76)
Затраты по медицинскому обслуживанию работников	09/2	60(76)
Затраты на оздоровление работников (путевки)	09/3	60(76)
Согласно расчета ежемесячно списываются затраты на:		
1. образование работников	26	09/1
2. медобслуживание работников	26	09/2
3. оздоровление работников	26	09/3

К счету 09 «Вложения в трудовые ресурсы» видится правильным открывать субсчета в соответствии с целевой направленностью расходования средств организации по вложению в трудовые ресурсы:

- 09-1 затраты на образование;
- 09-2 затраты на медицинское обслуживание;
- 09-3 затраты на оздоровление работников.

Такое структурное строение счета 09 «Вложения в трудовые ресурсы» позволит формировать информационную базу обо всех расходах организации такой целевой направленности как в целом, так и в разрезе их видов. Кроме того, учетные записи по указанным субсчетам позволят опреде-

лить, на наш взгляд, фактическое использование средств организации по соответствующим направлениям.

В нормативной базе и литературе отсутствуют рекомендации по ведению аналитического учета, соответствующие современным условиям применения информационных технологий и повышения требований к детализации информации в целях управления организацией. В части решения данной проблемы предлагаем в связи с вышеизложенной методикой учета вложений в трудовые ресурсы аналитический учет представить следующим образом:

- 09.1.1 затраты на специальное образование;
- 09.1.2 затраты по повышению квалификации;
- 09.1.3 затраты на участие в семинарах;
- 09.1.4 затраты на обучение без отрыва от производства;
- 09.2.1 затраты по профилактическому осмотру;
- 09.2.2 затраты по оказанию медицинской помощи;
- 09.3.1 затраты по оздоровлению внутри страны;
- 09.3.2 затраты по оздоровлению за рубежом.

Представляется также обоснованным в аналитическом учете в целях управления выделить расходы по структурным подразделениям, по видам профессиональной подготовки.

Следующей проблемой является выбор правильного научного подхода к оценке вложений в трудовые ресурсы, поскольку объектом бухгалтерского учета может стать лишь тот предмет или хозяйственное явление, которое можно оценить в денежном выражении.

Подход к оценке эффективности вложений в трудовые ресурсы методологически однотипен оценке эффективности вложений в другие виды активов, прежде всего в основные производственные фонды. Вместе с тем, при более подробном исследовании данного вопроса приходится преодолевать определенные методологические затруднения:

- разнообразии результатов профессиональной деятельности трудовых ресурсов;
- наличие продолжительного временного отрезка между вложением средств и получением результата;
- трудность определения соответствия результатов конкретным вложениям,
- дифференциация отдачи капитала образования в зависимости от территории, стажа работы и прочих, непосредственно не относящихся к обучению факторов.

Выводы. В последние годы проблема учета и оценки трудовых ресурсов остается нерешенной, невзирая на то, что экономистами и аналитиками разработано много соответствующих методик оценки, которые не получили широкого распространения и применения в бухгалтерском учете. Отсутствие среди экономистов единства взглядов на способы оценки вложений в трудовые ресурсы и неудачные попытки таких расчетов свидетельствуют о сложности, актуальности и перспективности избранного направления исследования.

Таким образом, решение вышеперечисленных методологических проблем позволит обосновать экономическую сущность понятия «вложения в трудовые ресурсы», их состава, системы счетов, методики бухгалтерского учета, регистров и форм отчетности, направленных на усиление контроля и формирование достоверной информационной базы для анализа состава вложений в трудовые ресурсы организаций.

ЛИТЕРАТУРА

1. Харрингтон, Дж. Совершенство управления ресурсами. Искусство совершенствования управления ресурсами: научное издание / Дж. Харрингтон. – М.: РИА, 2008. – С. 352
2. Фролов, Т.А. Экономика предприятия: конспект лекций / Т.А. Фролов. – Таганрог: Изд-во ТРТУ, 2005. – 115 с.
3. Бабук, И.М. Экономика предприятия: учебное пособие / И.М. Бабук. – Минск: ИВЦ Минфина, 2006. – 327 с.
4. Грязнова, А.Г. Финансово-кредитный энциклопедический словарь / Под общ. ред. А.Г. Грязновой. – М., 2002
5. Ильин, А.И. Экономика предприятия: учебное пособие / А.И. Ильин [и др.]. – Минск: Новое знание, 2006. – 698 с.
6. Инструкция по бухгалтерскому учету «Расходы организации»: утв. Постановлением Министерства финансов Республики Беларусь 26 декабря 2003 г. N 182

7. Дзасохова, Э.К. Инвестиции в образовании с позиции теории человеческого капитала / Э.К. Дзасохова // Вестник развития науки и образования: Научно-образовательный журнал. – 2009. – N 1. – С. 44 – 45.

8. Чуйко, Г.П. О затратах на формирование человеческого капитала на микроуровне / Г.П. Чуйко // Экономический рост Республики Беларусь: глобализация, инновационность, устойчивость: материалы междунар. научн. – практ. конф., посвящ. 75-летию БГЭУ. – Минск: БГЭУ, 2008. – Т.1. – С. 81 – 82

THE ACCOUNT OF INVESTMENTS IN THE MANPOWER: PROBLEMS AND THEIR DECISION

M.N. GALKINA

Summary

In given article the essence of manpower and investments in them is defined, the structure of investments in manpower is defined, recommendations of documentary registration are developed and the reflection technique in the account of investments in manpower is offered, noted complexities of the approach to their opinion.

© Галкина М.Н.

Поступила в редакцию 12 октября 2010г.