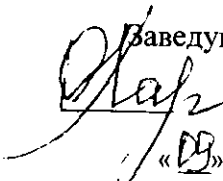

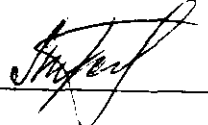


Федеральное государственное автономное  
образовательное учреждение высшего образования  
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
Институт экономики, управления и природопользования  
Кафедра бухгалтерского учета и статистики

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой  
 О.Н. Харченко  
«09» июня 2016 г.

**БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА**  
направление 38.03.01 Экономика  
Финансовый и управленческий учет человеческих ресурсов

Руководитель		канд. экон. наук, доцент	С.А. Самусенко
Выпускник		ЭЭ12-03БУ	Т.О. Харченко

Красноярск 2016

## СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
1 Эволюция подходов к исследованию человеческого капитала в экономических науках.....	7
1.1 Макроэкономические исследования человеческого фактора.....	7
1.2 Микроэкономические исследования человеческих ресурсов.....	13
2 Управленческий учет человеческих ресурсов.....	18
2.1 Методы финансовой оценки человеческого капитала.....	18
2.2 Методы нефинансовой оценки человеческого фактора.....	21
2.3 Управленческий учет вознаграждений работникам.....	23
3 Финансовый учет вознаграждений работникам.....	28
3.1 Сравнительный анализ МСФО и российских нормативно-правовых актов.....	28
3.2 Актуарные допущения и расчеты.....	39
3.3 Синтетический учет вознаграждений и представление в отчетности (на примере АО «Карусель»).....	45
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	54
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	58
ПРИЛОЖЕНИЕ А Справка о прошедших обучение и повышение квалификации в УЦ г. Красноярск.....	62
ПРИЛОЖЕНИЕ Б Свод начислений и удержаний по организации (фрагмент).....	64
ПРИЛОЖЕНИЕ В Положение об оплате труда.....	67
ПРИЛОЖЕНИЕ Г Положение о премировании.....	144
ПРИЛОЖЕНИЕ Д Коллективный договор.....	164
ПРИЛОЖЕНИЕ Е Сравнительный анализ основных требований к учету вознаграждений работникам в МСФО и РСБУ.....	181
ПРИЛОЖЕНИЕ Ж Бухгалтерская отчетность.....	192

## ВВЕДЕНИЕ

Деятельность человека — является фундаментальной силой и ключевым фактором общественного развития. Но не всегда концепция человека была однозначно определена в научном сообществе: по мнению философа Мишеля Фуко (Michel Foucault), это случилось лишь в конце XVIII в., именно с того момента человек стал рассматриваться как оцениваемый и управляемый объект. По этой причине учет человеческих ресурсов приобретает особую важность и становится актуальным и спорным вопросом. Основные проблемы в данной области связаны с возможностью признания человеческого капитала как актива в бухгалтерском учете, с методикой его оценки и раскрытия в отчетности организаций.

Цель выпускной квалификационной работы заключалась в исследовании методологических основ и практических положений финансового и управленческого учета человеческих ресурсов и в разработке системы учета вознаграждений работникам в направлении сближения с принципами МСФО.

Цель исследования конкретизируется в его задачах:

- рассмотреть этапы эволюции и уточнить содержание категории «человеческий капитал организации»;
- выявить особенности его формирования на макро- и микроуровнях с учетом внешних и внутренних факторов;
- проанализировать существующие методы оценки человеческого капитала экономических субъектов;
- организовать систему управленческого учета вознаграждений работникам;
- рассмотреть проект Минфина РФ ПБУ «Учет вознаграждений работникам», предложить его модификации в соответствии с принципами международных стандартов и установить целесообразность применения на практике рекомендуемых изменений;
- рассмотреть актуарные методы учета вознаграждений работникам по DB-пенсионным планам, выявить их преимущества и недостатки;
- организовать систему учета и раскрытия в отчетности вознаграждений по пенсионным планам с установленными выплатами на примере АО «Карусель».

В качестве объекта исследования выбраны процессы кругооборота человеческих ресурсов, связанные с ними финансовые показатели деятельности компаний.

Предметом исследования явилась организация бухгалтерского учета финансовых и нефинансовых показателей, связанных с управлением и функционированием человеческих ресурсов на предприятии.

Исследования проводились на примере АО «Карусель».

ООО «Карусель» было создано в 2004 году по инициативе Правительства Красноярского края. Деятельность общества начиналась с передачи электроэнергии, затем общество стало осуществлять передачу тепловой энергии и эксплуатацию водопроводных сетей.

За первые 3 года существования компании было организовано 12 структурных подразделений на различных территориях (в том числе, Абан, Ужур, Мотыгино и т.д.), в последующие годы организация расширялась посредством увеличения количества филиалов в связи с расширением территории обслуживания (таких как Ачинский филиал, Боготольский филиал, Канский филиал и т.д.). На 31 декабря 2012 года в структуре ООО «КРЭК» было 7 отделений, 13 филиалов и 3 участка. В августе 2013 года было принято решение о проведении укрупнения обособленных структурных подразделений, что повлекло за собой процесс присоединения небольших отделений и участков к более крупным филиалам на основе принципа географической близости. Такой подход позволил сократить транспортные расходы компании, оптимизировать процесс управления, ускорить процесс принятия решений, повысить качество обслуживания и эффективность деятельности организации. С января 2014 года ООО «Карусель» осуществляет деятельность в пос. Байкит, где был организован последний, на сегодняшний день, филиал. В отличие от других филиалов ООО «Карусель» Байкитский филиал осуществляет не только передачу электроэнергии, но и ее генерацию на дизельных электростанциях.

22 января 2015 года состоялась реорганизация общества с ограниченной ответственностью «Карусель» в акционерное общество (АО).

Основная цель формирования структуры организации - необходимость объединения электросетевого комплекса, принадлежащего муниципалитетам, что в свою очередь должно предотвратить приватизацию краевого сетевого хозяйства частной монополией.

Миссия компании: социально-экономическое развитие Красноярского края через прогрессивное развитие и стабильное функционирование коммунального комплекса.

Главная цель компании – создание стабильной инфраструктуры электро-, тепло-сетевого хозяйства и водоснабжения края, учитывая значимость этих направлений для социально-экономического развития Красноярского края и большую социальную ответственность.

С момента создания компания принимала на себя обязательства по обслуживанию и реконструкции невостребованных с коммерческой точки зрения объектов

коммунального хозяйства находящихся в аварийном состоянии, технологически неукomплектованных объектов в условиях острой необходимости обеспечить населению на территориях безаварийное функционирование коммунального комплекса.

Рынок труда АО «Карусель» формируется, в основном, из выпускников Сибирского Федерального Университета (специальности Электрические станции, Электроэнергетика, Теплоэнергетика и пр.). Однако, принимаются на работу специалисты, имеющие стаж работы не менее трех лет. Как правило, окончившие вуз и проработавшие на производстве (по направлению электроэнергетика – электромонтерами, по направлению теплоэнергетика – слесарями, мастерами).

В последние годы наблюдается значительное увеличение рынка труда организации, что связано с оптимизацией численности смежными организациями.

АО «Карусель» повышает квалификацию работников, направляя на обучение в специализированные учебные центры (такие как УЦ «Энергетик», Центр подготовки работников ЖКХ и другие).

Согласно Коллективному договору (на 2014-2017 гг.) в рамках вознаграждений работникам по окончании трудовой деятельности организация придерживается традиционной системы - пенсионных планов с установленными взносами.

Теоретической и методологической основой выпускной работы послужили монографическая литература, публикации по бухгалтерскому учету в открытой печати, статистические сборники, Интернет-ресурсы, показатели финансово-хозяйственной деятельности компаний, интерпретируемые в соответствующих бухгалтерских регистрах и отчетности. В ходе исследования изучены законодательные и нормативные акты РФ, постановления правительства РФ, специальная литература, материалы периодических изданий по рассматриваемой проблеме.

Структурно выпускная работа состоит из введения, трех глав основного текста, заключения, списка литературы, включающего 49 наименований (из них 11 источников на иностранном языке), и 7 приложений. Основное содержание работы изложено на 59 страницах, иллюстрируется 7 рисунками и 7 таблицами.

Во введении подтверждена актуальность темы, определены цели и задачи выпускной работы.

В главе 1 рассмотрены особенности эволюции подходов к оценке человеческого фактора, определено содержание категории «человеческий капитал» на макро- и микроуровнях.

В главе 2 в центре внимания находится рассмотрение методов оценки человеческих ресурсов с использованием финансовых и нефинансовых индикаторов, а также

представление информации о вознаграждениях работникам в области управленческого учета.

Глава 3 носит аналитический характер – дается сравнительная характеристика IAS 19 и российских нормативно-правовых актов, анализируются существующие актуарные методики в сфере ДВ-пенсионных планов, а также приводится возможный вариант учета вознаграждений работникам по окончании трудовой деятельности (с установленными выплатами) и трансформации соответствующих показателей в отчетности. По результатам исследования сделаны соответствующие выводы и даны рекомендации.

В заключении сделаны выводы и даны рекомендации по работе в целом.

Основные положения выпускной квалификационной работы отражены в 9 научных публикациях (в т.ч. из перечня изданий, рекомендованных ВАК), они публично представлены на 4 научно-практических конференциях (межрегиональных и международных) и отмечены дипломами.

# **1 Эволюция подходов к исследованию человеческого капитала в экономических науках**

## **1.1 Макроэкономические исследования человеческого фактора**

Со времени появления первых научных работ по экономике человек и его производительная деятельность, рассматриваются как движущая сила, созидающая богатство общества. Античный философ Ксенофонт отмечал необходимость разделения труда, от которого зависит качество продукта; Платон полагал, что разделение труда является основой человеческих отношений; Аристотель писал о закономерности разделения труда на умственный и физический, по профессиям и о естественной природе рабского труда. Однако с течением времени изменяются взгляды как на роль труда в целом, так и на значимость труда отдельных категорий работников.

Физиократы, представители одной из первых политико-экономических школ, основанной во второй половине XVIII в., соглашались с тем, что труд как преобразующая деятельность человека является одним из источников формирования общественного богатства, признавая, что в этом процессе важны разделение труда и долгое обучение профессии. А.Р.Ж. Тюрго (Anne Robert Jacques Turgot) отмечал: «Труд земледельца — единственный труд, производящий больше того, что составляет оплату труда. Поэтому он — единственный источник всякого богатства» [1]. Труд земледельца — первичная движущая сила, источник заработка ремесленников и рабочих, уровень дохода которых должен определяться единственно «необходимым для их существования» [1]. Соответственно в обществе выделялся класс земледельцев — производительный и класс ремесленников — «содержимый». А. Смит (Adam Smith) также соглашался с неравной ролью труда в разных сферах и отмечал, что уровень заработка зависит как от степени привлекательности отрасли, в которой занят человек, так и от его личных качеств: уровня образования, сложности трудовой функции, наличия опыта [2]. Кроме того, Смит выделял два общих фактора, связывающих прибыльность капитала и уровень заработной платы в отрасли, — привлекательность и риск [2]. Смит рассматривал труд как силу, создающую продукт, а производительность труда — как фактор, определяющий общую ценность продукта отрасли. Именно за счет труда осуществляется возмещение стоимости ренты, процента, прибыли собственника капитала [2]. Ж. Б. Сэй (Jean-Baptiste Say) развил этот аспект теории А. Смита и обосновал теорию трех факторов производства: труда, капитала и земли, которым соответствуют три источника дохода — заработная плата, прибыль и рента. Но если Смит объяснял происхождение всех источников дохода экономией труда,

или ростом его производительности, то Сэй полагал, что каждый из факторов производства порождает соответствующий доход самостоятельно [3]. Давид Рикардо (David Ricardo) рассматривает труд как один из видов товаров, которые продаются и покупаются: его рыночная цена определяется через стоимость продуктов, которые изготовлены при помощи этого труда. Она не всегда соответствует естественной цене труда, определяемой потребностью в восстановлении трудовой функции. И наоборот, меновая стоимость товаров измеряется различием в их трудоемкости [4]. Т. Мальтус (Thomas Robert Malthus) спорит с отдельными положениями трудовой теории стоимости Рикардо, в частности с тем, что меновые стоимости товаров всегда определяются «количеством затраченного на них труда», вводя, помимо прочих факторов, определяющих стоимость товаров, еще и «цену труда» [4]. Мальтус рассматривает цену труда в качестве всеобщего эквивалента стоимости как товаров, так и капитала [4]. Таким образом, экономисты эпохи Смита вводят новый параметр, определяющий эффективность труда, а через него и капитала, — производительность, которая часто рассматривалась в тесной взаимосвязи с категорией «богатство».

Последователи А. Смита полагали, что производителен только тот труд, который направлен на увеличение богатства. Производительность труда анализировалась Дж. Миллем (John Stuart Mill) в «Эссе» и «Основах политической экономии». Производительный труд — это труд, создающий «богатство» (инструменты, машины и квалификацию работников), которое может быть накоплено; помимо труда, направленного на создание материальных благ, производителен и труд, направленный на получение квалификации; степень производительного использования рабочей силы определяет норму накопления капитала [5]. А. Маршалл (Alfred Marshall) пошел еще дальше, утверждая, что всякий труд в основе своей производителен. Он определял труд как «всякое умственное или физическое усилие, предпринимаемое частично или целиком с целью достичь какого-либо результата, не считая удовлетворения, получаемого непосредственно от самой проделанной работы» [6]. Производительный труд, по Маршаллу, направлен не только на производительное потребление (использование богатства для производства нового богатства), но также на производство «насущных жизненных средств» [6]. Таким образом, в работах классиков экономической теории труд рассматривался как фактор производства, элемент капитала и источник дохода и богатства. Но труд — это текущее приложение усилий, взаимодействие человека и природы. Поэтому появляется объект более высокого уровня, определяющий качество и количество труда, — человек как носитель трудовой функции, и он тоже должен быть определен в науке. А. Смит писал не только о труде, но и о «капитале человека» — той



части имущества человека, из которой он рассчитывает извлечь доход [2]. А. Маршалл, характеризуя труд как «экономическую работу человека, будь то руками или головой» [6], выделял в составе факторов производства такие специфические характеристики труда, как знания и организация. По большому счету, писал Маршалл, факторов производства — только два: человек и природа, причем человек — центральный фактор и производства, и потребления, именно он, в конечном итоге, определяет факторы труда, знаний и организации. Окончательно дилемму отношений человека и его труда разрешил К. Маркс (Karl Heinrich Marx), дифференцировав понятия «труд» и «рабочая сила». Труд — «это процесс, совершающийся между человеком и природой», в ходе которого потребляется способность к труду как «совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает организм, живая личность человека, и которые пускаются им в ход всякий раз, когда он производит какие-либо потребительные стоимости» [7]. Рабочая сила, по Марксу, — это товар на рынке факторов производства, который становится таковым при выполнении двух условий:

- человек свободно распоряжается своей рабочей силой, что возможно при найме на определенный срок;
- работник отчужден от средства производства и результатов труда.

Рабочая сила является движущим фактором производства, единственно создающим товары и услуги, ее потребление приводит к созданию новой стоимости. Кроме того, Маркс выделял индивидуальную и совокупную рабочую силу: первая создается трудом отдельного работника, вторая возникает в процессе кооперации индивидуальных рабочих сил. Рабочая сила, таким образом, — это личный фактор, который может быть предложен его носителем (работником) рынку, где и определяются количество необходимой рабочей силы (занятость) и ее равновесная цена. Полезность рабочей силы формируется в процессе ее функционирования, а стоимость (цена) определяется не только личностными характеристиками, но и тем, как этот фактор используется работодателем. Рабочая сила — это объект, нуждающийся в воспроизводстве, т. е. в восстановлении физического состояния, сохранении способностей, поддержании и развитии образовательного уровня. Этот процесс — часть процесса общественного воспроизводства, и он недостижим в индивидуальном порядке; существенную роль в нем играют образование, здравоохранение, социальное страхование и прочие общественно значимые процессы.

Однако в неоклассической экономической теории рабочая сила рассматривается уже не как способность к труду, а как совокупность населения, обладающая такой способностью. Так, в модели экономического роста Р. Солоу (Robert Merton Solow)

рабочая сила предстает как фактор производства и одновременно — фактор экономического роста, который зависит как от качества рабочей силы, так и от численности населения; аналогичный подход к рабочей силе как «количеству» носителей способностей к труду в экономике был характерен и для модели занятости А. Пигу [5] (Arthur Cecil Pigou).

С течением времени в марксистской политической экономии категория «рабочая сила» стала использоваться для характеристики результата труда на микроуровне, на макроуровне с начала XX в. используется термин «трудовые ресурсы». С. Г. Струмилин определил трудовые ресурсы как «основной фонд, питающий собой всякое народное хозяйство, — это живая рабочая сила данной страны или народа» [8]. Этот терминологический подход широко применялся в советской системе планового хозяйства, но за простыми категориальными аспектами стоит нечто большее: трудовые ресурсы — это некоторые совокупности, подлежащие измерению; собственно процессы измерения не только «усредняли» понятие труда, но и в некоторой степени обезличивали его, отрывая от непосредственного носителя — человека, его творческих способностей и потенциала. Трудовые ресурсы — это совокупность населения, занятого в народном хозяйстве страны, а также способного к труду, но не работающего. Статистически трудовые ресурсы включают население трудоспособного возраста, а также фактически работающее население старше и моложе трудоспособного возраста. Таким образом, важным следствием перехода от труда как абстрактной экономической категории к категории рабочей силы как индивидуальной характеристике человеческой способности к труду стала не только возможность измерить предложение труда в экономике через оценку трудовых ресурсов, но и смещение фокуса исследований к человеку — носителю трудовой функции, к зависимости «качества» труда от процессов воспроизводства рабочей силы. Поэтому во второй половине XX в. на первый план в научных исследованиях выходят человеческие ресурсы и человеческий капитал.

Категория капитала не являлась новой для экономической науки. По А. Маршаллу, капитал — это весь накопленный запас средств для производства материальных благ и достижения выгод, это «ядро богатства», фактор производства; капитал как частная и как общественная категория связан с доходом [6]. «Значительную часть капитала составляют знания и организация...», — писал Маршалл [6], предлагая рассматривать как «национальную инвестицию» систему образования, развитие которого не только приводит к частным выгодам отдельных капиталистов, но и способствует росту национального богатства общества. Таким образом, предпосылки для появления макроэкономической теории человеческого капитала были сформированы.

Лауреат Нобелевской премии С. Кузнец (Simon S. Kuznets) в 1966 г. отметил различие между динамикой национального богатства и производственных активов в развитых странах в период роста: рост валового внутреннего продукта (ВВП) не был обусловлен ростом вещественного производительного капитала [9]. Так была выдвинута гипотеза о решающей роли национального человеческого капитала.

В 1961 г. Теодор Шульц (Theodore William Schultz) издает книгу «Инвестиции в человеческий капитал», в которой впервые излагаются основы теории человеческого капитала. «Возрастание экономической ценности человека привело к концепции человеческого капитала», — писал Шульц [10], отмечая, что рассматривает ее как сугубо экономическую, не связанную с психологическими, социальными или культурными исследованиями: это именно форма капитала, источник будущих экономических выгод. «Люди приобретают полезные знания и навыки... они становятся формой капитала» [10], который, в свою очередь, — продукт преднамеренных инвестиций. Человеческий капитал, с точки зрения Шульца, не равен рабочей силе как измерителю совокупности предложения труда в экономике, он также не равен человеческим ресурсам, которые являются лишь описательным значением, не создающим предпосылок для экономического анализа. Категория человеческих ресурсов появилась из необходимости противопоставления труда природным ресурсам, как общий термин для обозначения активного, созидющего ресурса, включающего качества людей — физические, биологические, психологические, культурные, которые «определяют предпочтения и экономическую ценность производимых и потребляемых услуг, созданных людьми» [10]. Человеческий капитал должен рассматриваться как категория экономической теории, основанная на двух исходных гипотезах: 1) распределении инвестиционных ресурсов в соответствии с приоритетами, определяемыми относительными нормами прибыли по альтернативным вложениям; 2) концепции упущенной выгоды в соответствии с развитием теории времени. Опираясь единственно на доступность экономического инструментария для анализа человеческого капитала, Шульц предлагает в качестве метода использовать инвестиционную теорию. Таким образом, первоначально (по мнению Шульца) человеческий капитал мог быть классифицирован по видам инвестиций в него: это инвестиции в школьное и высшее образование, последующую подготовку и обучение, в дошкольное образование, миграцию (географическую мобильность), здоровье, информированность и в воспитание детей как части популяции [10].

Отечественные теории, ограничивающиеся понятием общего человеческого капитала, классифицируют его в основном с позиций макроэкономического подхода (таблица 1).

Таблица 1 - Определение человеческого капитала отечественными авторами

Авторы	Отечественный подход	
	Микроуровень	Макроуровень
Генкин Б. М. [11]		<b>Человеческий капитал</b> - совокупность качеств, которые определяют производительность и могут стать источниками дохода для человека, семьи, предприятия и общества.
Добрынин А. И., Дятлов С. А. [12]	<b>Человеческий капитал</b> – это сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определенный запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые целесообразно используются в той или иной сфере общественного воспроизводства, содействуют росту производительности труда и эффективности производства и тем самым влияют на рост заработков данного человека.	<b>Человеческий капитал</b> – совокупность всех атрибутивных качеств и свойств, производительных способностей и сил, функциональных ролей и форм, рассматриваемых с позиции системной целостности..., включенных в систему рыночной экономики в качестве ведущего творческого фактора общественного воспроизводства.
Капелюшников Р.И. [13]	<b>Человеческий капитал</b> – запас знаний, навыков и способностей, которые есть у каждого человека и которые могут использоваться им как в производственных, так и в потребительских целях. Он – человеческий, потому что воплощен в личности человека, он – капитал, потому что является источником или будущих доходов, или будущих удовлетворений, или того и другого вместе. Отличительная черта человеческого капитала – неотделимость от личности своего носителя.	
Корицкий А.В. [14]	<b>Человеческий капитал</b> – это самая «видимая» часть интеллектуального капитала – знания, практические навыки, творческие и мыслительные способности людей, их моральные и нравственные ценности, культура труда.	
Корчагин Ю.А. [15]		<b>Человеческий капитал</b> – это интенсивный производительный и социальный фактор развития и жизнедеятельности субъекта, который неразрывно связан с человеком, с его интеллектом и менталитетом. Он формируется за счет инвестиций в воспитание, образование, здоровье, знания, предпринимательскую способность, информационное обеспечение, безопасность и экономическую свободу населения, а также в науку, культуру и искусство.

Отчасти это объясняется тем, что человеческий капитал в России стал рассматриваться сравнительно недавно - с 1990-х гг. Публикации 1970-1980 гг. в большинстве своем носят «...характер критического разбора буржуазных концепций человеческого капитала и экономики образования с позиций, господствовавших в тот период в обществе и обусловленных методологическими установками политэкономии социализма».

## **1.2 Микроэкономические исследования человеческих ресурсов**

В работе Гари Беккера (Gary Stanley Becker) «Человеческий капитал: теоретический и эмпирический анализ» были сформулированы основания для вывода теории человеческого капитала на микроэкономический уровень — уровень индивида и предприятия. Беккер исходит из того, что человеческий выбор подчинен трем фундаментальным принципам, которые определяются через отношение людей к основным аспектам собственной жизни: это максимизирующее поведение, рыночное равновесие и устойчивость вкусов и предпочтений [16]. Данные принципы определяют понимание человеческого капитала Беккером. Это запас знаний, навыков и мотиваций, который обладает рядом характеристик: он представляет собой благо длительного пользования; требует расходов по ремонту и содержанию; может устаревать еще до того, как произойдет его физический износ [16]. Подобно физическому капиталу, человеческий капитал также подвержен амортизации, но, в отличие от первого, неотделим от своего носителя. В анализе человеческого капитала на микроуровне Беккер, аналогично Т. Шульцу, придерживался принципов инвестиционной теории: «анализ того, какая деятельность влияет на будущий реальный доход, получаемый от вложений в человеческие ресурсы,... называется инвестициями в человеческий капитал» [16].

Человеческий капитал характеризуется внутренней нормой отдачи, как индивидуальной, отражающей эффективность с точки зрения отдельных инвесторов, так и социальной, измеряющей эффективность с позиции общества. Отдача от человеческого капитала падает с ростом инвестиций и отражает принципы общественного распределения инвестиций между уровнями образования, образованием и иными видами экономической деятельности. Человеческий капитал характеризуется и убывающей предельной полезностью: по мере накопления человеческого капитала предельные выгоды от него падают, и это связано с нерасторжимостью человеческого капитала и личности его владельца, обладающего ограниченными возможностями и способностями. Важным вкладом Беккера в развитие теории человеческого капитала является переход от анализа

индивидуального человеческого капитала к человеческому капиталу организации. Основную роль в этом играет важность профессиональной подготовки специалиста на рабочем месте: такая подготовка наделяет работников специальными знаниями и навыками, важными для конкретной организации, их ценность для других компаний может остаться нулевой [16]. Тем самым Беккер приходит к пониманию общей и специфической форм инвестиций в человеческий капитал: первая приносит отдачу как самому индивиду, так и любой компании, в которой он будет занят; вторая — только конкретному инвестору. Отсюда следуют и различные стратегии финансирования этих инвестиций. За общую подготовку платит сам работник или государство, за специальную — компания-работодатель. Однако, чтобы не потерять вложенные в сотрудника средства при его увольнении, компании вынуждены повышать заработную плату работникам, обладающим специальными навыками, одновременно перекладывая на них полностью или частично расходы, связанные со специальной подготовкой. Все категории инвестиций в человеческий капитал, выделенные Шульцем (образование, здоровье, информированность, мобильность и т. д.), по мнению Беккера, могут относиться как к общим, так и к специфическим формам и по этой причине иметь различные источники финансирования. При оценке инвестиций в человеческий капитал важно также принимать во внимание, что сам процесс инвестирования является длительным и, получая знания, индивид не получает доходов. Поэтому наряду с прямыми затратами при подсчете инвестиций в человеческий капитал, по мнению Г. Беккера, должны учитываться и потерянные заработки [16], представляющие, в сущности, упущенную выгоду от альтернативного использования времени индивида. Работы Нобелевских лауреатов Т. Шульца и Г. Беккера вызвали широкий резонанс в научных кругах; исследования проблем человеческого капитала продолжают до сих пор, содержание этого понятия дополняется и расширяется.

Несмотря на то, что человеческий фактор хорошо изучен в экономической теории и статистике, человеческие ресурсы никогда не являлись предметом бухгалтерского учета предприятий. Учитывая важность информации о человеческих ресурсах для принятия управленческих решений, с 1960-х гг. бухгалтерским сообществом обсуждается вопрос об организации системного бухгалтерского (управленческого) учета человеческих активов. Однако данная проблема не решена до сих пор: существуют препятствия как объективного характера, связанные с ограничениями существующих концептуальных моделей бухгалтерского учета, так и субъективные, обусловленные социальной и психологической некорректностью «уравнивания» человека и машины в качестве ресурсов. Первым о необходимости системного бухгалтерского учета человеческих

ресурсов заявил Ренсис Лайкерт (Rensis Likert) в середине 1960-х гг. [17]. В то время, да и до сих пор все затраты компаний на персонал отражались как текущие затраты и (или) расходы, их капитализация не предусматривалась национальными стандартами бухгалтерского учета и отчетности. Оценка систем управления компаниями, проведенная Лайкертом и соавторами в 1966–1968 гг. на примере 40 рабочих групп в компаниях США, показала прямую положительную корреляцию между продуктивностью управления, удовлетворенностью персонала, оценкой работниками системы оплаты труда и распределения благ как справедливой и основными показателями эффективности компаний — производительностью труда, снижением затрат и ростом доходов. Причем в пределах одного года изменения в качестве управления и человеческих ресурсах не оказывали каких-либо значимых воздействий на финансовые показатели, существенный рост коэффициентов корреляции наблюдался лишь во втором и третьем годах [17]. Именно такие исследования, по мнению зарубежных специалистов, наглядно доказывали необходимость учета человеческих ресурсов (Human Resources Accounting, HRA) — нового направления в бухгалтерском учете. Но здесь возник ряд этических проблем, сформулированных психологами и специалистами по управлению персоналом, большая часть которых была систематизирована в одной из ранних работ Х. Свонна (Humphrey Swann) [18].

Первой проблемой стал подход к человеку как одному из активов компании. Бухгалтерская концепция признания активов предполагает, что актив — это нечто, контролируемое компанией и способствующее получению доходов в будущем. Люди не являются собственностью компаний, соответственно дебаты о «человеке как активе» либо приведут к новому порабощению, либо лишены смысла [19]. Контраргумент был выдвинут другим авторитетным исследователем HRA Эриком Фламхольтцем (Eric Flamholtz): «...люди — не активы, но услуги, оказываемые ими, как ожидается, обеспечат организацию активами» [20]; хотя персонал может свободно покинуть компанию, его труд и рабочее время в соответствии с договором о найме могут быть использованы работодателем с целью получения дохода. Таким образом, появилась идея оценки человеческих ресурсов на основе определения текущей приведенной стоимости ожидаемых будущих доходов компании от услуг, оказываемых сотрудниками, с учетом вероятности того, что работник продолжит свои отношения с компанией в течение ряда лет.

Эта идея породила вторую проблему этичности учета человеческих ресурсов — субъективности и многовариантности его оценок. Свонн отмечал, что оценка человеческих ресурсов на основе текущей приведенной стоимости потока будущих выгод

вновь приводит к «уравнению» ролей человека и машины: если способ эксплуатации оборудования очевиден и однозначен, то способы, с помощью которых используются человеческие способности и умения, сложны и многообразны. В частности, поток будущих доходов определяется полнотой реализации человека на рабочем месте, тем, насколько эффективно менеджер организовал его труд, а также возможностью карьерного роста: часто невысокая стоимость человеческих ресурсов будет обусловлена не низким человеческим потенциалом, а неспособностью компании задействовать его [18]. Человеческий потенциал, по мнению Свонна, имеет две грани — максимальную производительность человека и уровень (или эффективность) ее текущего использования компанией. Но если потенциально возможная максимальная отдача для простого ручного труда может быть оценена достаточно достоверно, то оценка когнитивных навыков очень сложна: «Без такой информации нельзя определить, насколько эффективно используется человеческий ресурс, отсюда следует, что и оценка человеческих активов... будет несостоятельна» [18].

С эффективностью использования человеческого потенциала связана третья проблема измерений, лежащая в области дискреционного характера выполняемых персоналом работ и, как следствие, имеющихся трудовых резервов. Концепция дискреционного содержания работы была обоснована в конце 1960-х гг. психологом Е. Жаком (Elliott Jaques) [21] и состояла в том, что труд, используемый различными компаниями в различных целях, может быть как легко замещаемым (труд официанта, уборщика, сварщика, водителя), так и трудно замещаемым, зависящим от наличия индивидуального таланта и степени его развития (труд ученого, актера, спортсмена высшей квалификации, писателя). В первом случае оценка человеческого актива может быть стандартной, во втором — строго индивидуальной. Между этими крайними значениями лежит поле многообразных профессий, оценка которых может варьировать от стандартной до индивидуальной. Так или иначе, в любом трудовом активе, требующем оценки, содержится нереализованный потенциал (способность или навык, требующий развития). Совокупность таких потенциалов составляет трудовые резервы компании, которые, по мнению Свонна, должны оцениваться и включаться в состав человеческих ресурсов [18].

Четвертая проблема состоит в этичности и достоверности амортизации человеческих активов, если они все же были признаны компанией. В отношении основных средств логика начисления амортизации обусловлена необходимостью их замены, связанной с моральным и физическим износом в течение всего срока эксплуатации. В отношении человеческих ресурсов термин «износ», как минимум,



некорректен: аналогия, проводимая между людьми и машинами, имеет ограничения [24]. В отличие от материальных средств производства, обеспечивающих примерно равную отдачу на протяжении периода их эксплуатации, на «создание» профессионального работника компания затрачивает время и деньги и в этот период, как правило, либо не получает отдачи, либо эта отдача низка. Более того, человек выполняет множество функций, требующих разнообразных компетенций, часть из которых дает возрастающую отдачу в течение всего периода работы, а часть — краткосрочна [22]. Поэтому даже неравномерная амортизация человеческих ресурсов не решает проблемы многообразия навыков и неравномерности их использования. Таким образом, центральным вопросом, определяющим обоснованность учета человеческого капитала, является проблема его измерения, и она содержит три ключевых аспекта:

- обоснованность — могут ли учетные измерители точно отражать состояние человеческих ресурсов организации и то, как последние влияют на традиционные показатели;
- надежность — могут ли они применяться для оценки динамики в течение длительного времени;
- полезность — полезны ли эти измерители для организации и ее персонала [23].

## 2 Управленческий учет человеческих ресурсов

### 2.1 Методы финансовой оценки человеческого капитала

Одной из фундаментальных проблем теории человеческого капитала является сложность его измерения, при этом финансовая оценка предполагает возможность стоимостного измерения человеческого капитала либо его отдельных компонентов. Человеческий капитал не признается объектом бухгалтерского учета: в отчете Организации экономического сотрудничества и развития (OECD, 1998) было отмечено, что «в отношении человеческого капитала измеряется то, что можно измерить, а не то, что нужно измерить». Международные стандарты финансовой отчетности, как правило, относят интеллектуальный и человеческий капитал к внутренне созданному гудвиллу - расходам, которые несет предприятие с целью получения будущих экономических выгод, не удовлетворяющим таким условиям признания нематериальных активов как идентифицируемость (возможность отделения от других активов) и контроль (возможность закрепить за собой и ограничить для других права на получение экономических выгод). Расходы, возникающие при создании внутреннего гудвилла, не подлежат капитализации и признаются в периоде их совершения согласно МСФО (IAS) 38 «Нематериальные активы».

Таким образом, наблюдение и измерение человеческого капитала на сегодняшний день возможно лишь в системе управленческого учета организации. Но и здесь еще не создана концептуальная основа финансовой оценки человеческого капитала, которая бы широко использовалась для управления им: нет однозначного суждения о подходах к финансовой оценке человеческого капитала, к раскрытию финансовых показателей интеллектуальных и деловых качеств, трудовых результатов. Нами были рассмотрены наиболее распространенные методы оценки человеческого капитала экономических субъектов.

*Метод оценки человеческого капитала на основе подсчета затрат на человеческий капитал* может быть реализован прямым и косвенным способами [24]. Прямой способ основан на оценке инвестиций в создание и поддержание человеческого капитала (затратный подход). Косвенный метод состоит в расчете коэффициента Д. Тобина - отношения рыночной стоимости предприятия к его стоимости замещения (затратам на создание предприятия и его функционирование с нормальной прибылью). При коэффициенте, меньшем единицы, объект оценки считается инвестиционно непривлекательным в силу низкого кадрового потенциала; при коэффициенте, большем

единицы – объект инвестиционно привлекателен и имеет высокие значения человеческого капитала. Коэффициент Тобина, как правило, используется для интегральной стоимостной оценки величины интеллектуального капитала; однако, существует мнение, что интеллектуальный капитал создается знаниями и навыками персонала, поэтому метод можно адаптировать для измерения человеческого капитала в его расширенной трактовке. Недостатком этих методов является их непригодность для прогнозирования.

**Метод определения первоначальных и восстановительных издержек на персонал** рассматривает затраты фирмы, связанные с приобретением и заменой, а не с содержанием персонала, и базируется на модели Э. Флэмхольца, разработанной в начале 1960-х гг. [25]. В модели Флэмхольца все затраты на персонал подразделяются на первоначальные, связанные с наймом и подготовкой персонала, и восстановительные – связанные с выплатами по увольнению и снижением производительности труда. Невозможность точно определить восстановительные издержки является недостатком данного метода.

**Метод измерения индивидуальной стоимости работника Флэмхольца** [26] основан на расчете индивидуальной стоимости сотрудника - текущей стоимости услуг, которые он окажет организации в будущем, с учетом возможного карьерного роста. Индивидуальная стоимость включает две составляющих - ожидаемую условную индивидуальную стоимость (сумма потенциальных услуг, отражающая производительность человека и его способность к продвижению) и ожидаемую стоимость реализации, как функцию ожидаемой условной индивидуальной стоимости и вероятности того, что человек будет оставаться в организации в течение всего срока продуктивной деятельности. Однако вероятность ухода работника зависит от огромного количества различных факторов, большинство из которых невозможно не только рассчитать, но и даже предсказать.

**Методы капитализации отдачи от человеческих ресурсов** основаны на двух известных моделях [26]. **Модель Лева-Шварца** предполагает оценку будущих доходов работника в течение оставшегося срока службы и последующие вычисления текущей стоимости человеческого капитала путем дисконтирования прогнозируемых доходов по ставке, равной стоимости капитала. **Модель чистой выгоды Морсе** включает расчет приведенной стоимости будущего потока чистых выгод от работы сотрудника. Чистая выгода за период определяется как превышение дохода, который получает компания от работы сотрудника, над инвестициями в сотрудника (наем, заработная плата, иные платежи).

*Методы экспертных оценок* базируются, преимущественно, на модели конкурсных торгов Хекимана и Джонса. В основе модели - экспертные оценки менеджеров компании, конкурирующих за кадры и делающих ставки друг против друга на «внутреннем рынке» труда компании.

По мнению авторов, для решения различных задач, стоящих перед компанией, целесообразно использовать различные методы: для текущих оценок вложений в человеческий капитал – методы, основанные на затратном подходе, для прогнозирования – методы, основанные на капитализации отдачи от использования человеческих ресурсов.

В качестве одного из вариантов финансовой оценки может быть использована авторская модель, основанная на комбинации моделей Флэмхольца и чистой выгоды Морсе. Модель основана на расчете приведенной стоимости потока чистых выгод от нахождения работников в организации и включает три компонента - первоначальные инвестиции в сотрудников, приведенный поток прибыли от работы сотрудников, восстановительные затраты на увольнение работников:

$$\text{---} \quad \text{---} \quad ,$$

где:

NB – чистая выгода от нахождения работников в организации;

- первоначальные инвестиции в работников (наём и подготовка);

– доход, полученный организацией от работы сотрудника  $j$  в году  $i$ ;

- текущие затраты на оплату услуг сотрудника  $j$  в году  $i$ , включающие, помимо заработной платы, иные вложения в сотрудника (отчисления на пенсионное, медицинское и социальное страхование, обучение, лечение, отдых, бонусы и т.д.);

- альтернативные затраты, связанные с увольнением сотрудника  $j$  (снижение производительности труда, потери в «динамической рутине» при замене персонала);

– прямые выплаты сотруднику  $j$  при увольнении;

$r$  – ставка дисконтирования, отражающая среднюю рентабельность капитала компании;

$n$  – расчетное количество лет нахождения сотрудника в компании;

– вероятность того, что сотрудник  $j$  продолжит работать в компании в году  $i$ ;

– вероятность того, что сотрудник проработает в компании  $n$  лет.

Предложенная нами модель, как и любая из моделей, основанных на дисконтировании, позволяет идентифицировать финансовый результат (прибыль или убыток), который будет получен компанией в обозримом будущем от качественного подбора и эффективной работы персонала. Она может способствовать выявлению «узких

мест» - избыточных инвестиций, текущих выплат, альтернативных издержек на замену персонала. Очевидным недостатком модели при этом является сложность сбора первичных данных – особенно в части прогнозирования сроков работы и вероятностей.

## **2.2 Методы нефинансовой оценки человеческого фактора**

Политика управления персоналом организации должна быть направлена на определение, создание и развитие той инфраструктуры знаний, которая будет обеспечивать рост стоимости на долгосрочную перспективу и достижение поставленных стратегических целей. Достаточной популярностью в этой области обладает сбалансированная система показателей (ССП), разработанная в 1992 г. Д. Нортон и Р. Капланом. Ее идея состоит в том, что, ориентируясь только на финансовые показатели деятельности корпорации, невозможно с достоверностью оценить устойчивость организации, а тем более спрогнозировать будущее развитие.

Модификация ССП для оценки качества управления корпоративным человеческим капиталом представляет собой модель стратегии, связывающей все активы компании, в том числе и человеческие ресурсы, с процессом создания стоимости (ценности). Она позволяет оценить то, насколько долгосрочные инициативы по развитию персонала ведут к реализации общей стратегии компании [27].

Для этих целей Нортон и Каплан ввели такое понятие, как «стратегическая готовность», которое близко к экономической категории ликвидности: чем выше степень готовности, тем быстрее и в большей степени человеческие ресурсы способствуют притоку в организацию денежных средств. Стратегическая готовность конвертируется в ценность только тогда, когда внутренние бизнес-процессы обеспечивают более высокий уровень доходов. Для проведения оценки человеческого капитала предприятия Каплан и Нортон предложили 3-уровневую модель «каскад», аналогичную используемой при оценке материальных и финансовых активов. Первый уровень модели систематизирует виды активов по степени их ликвидности, второй описывает набор подкатегорий каждого вида, третий отражает специфические активы [28].

На основе принципов этой модели авторы (в рамках второго уровня) установили взаимосвязи человеческого капитала с внутренними бизнес-процессами организации «Карусель» (название организации изменено по требованию руководства). Головной офис данного предприятия имеет штат 282 человека. Компания специализируется на водоснабжении, водоотведении, содержании и эксплуатации тепловых и электрических сетей. Результаты исследования представлены в таблице 2.

Таблица 2 - Готовность человеческого капитала организации «Карусель»

Стратегические процессы	Операционный менеджмент		Финансовый менеджмент	Юридические процессы	Кадровые вопросы
	Совершенствование и контроль процесса проектирования	Создание системы качества	Контроль и совершенствование бухгалтерского и налогового учета	Знание и понимание закона и права	Наем, обучение, развитие персонала
Группы стратегических профессий	Главный инженер	Менеджер по качеству	Специалист по финансам и бухгалтерскому учету	Штатный юрист	Специалист по кадрам
Компетенция	Умение управлять проектами. Умение налаживать отношения с клиентами и управлять ими	Знание компании	Знание бухгалтерского и налогового учета. Знание внешнеэкономической ситуации. Юридические знания. Умение проводить финансовый анализ. Умение работать с базами данных	Знание компании. Умение подготавливать документы. Умение проводить юридический анализ. Наличие арбитражной практики	Знание кадровых вопросов. Знание компании. Знание трудового кодекса. Умение вести кадровый учет. Умение консультировать
Необходимое число специалистов, чел.	1	4	8	6	7
Число имеющихся квалифицированных специалистов, чел.	1	4	7	6	7
Готовность человеческого капитала, %	100	100	67	100	100
Общая готовность человеческого капитала, %	93%				

Полученные результаты свидетельствуют о наличии достаточно четко сформулированной стратегии развития, предполагающей тщательный отбор персонала еще на этапе приема на работу. Однако небольшой разрыв между уровнями требуемой и имеющейся компетенции все же существует, что отражает степень готовности человеческого капитала к переменам. Результаты анализа позволят руководству обнаружить «недостаток компетенции» и определить, какие меры устранения подобных пробелов и недочетов необходимо применить (Приложение А).

В ходе апробации метода нефинансовой оценки человеческих ресурсов было установлено, что:

- метод Д. Нортон и Р. Каплана позволяет в определенной степени оценить человеческий капитал организации с помощью показателя стратегической готовности и привести его в соответствие со стратегией, разработанной организацией, и поставленными стратегическими целями;
- апробация метода выявляет достаточно большое количество узких мест в исследованной организации, что мотивирует руководство в дальнейшем разрабатывать соответствующие программы для устранения имеющихся пробелов;
- отчеты о стратегической готовности человеческого капитала являются хорошим подспорьем для менеджеров, занимающихся разработкой программ развития и роста организации.

Существенным недостатком данного метода, несмотря на явные преимущества, является длительный процесс сбора и обработки данных.

### **2.3 Управленческий учет вознаграждений работникам**

Трудности оценки и признания навыков, умений и знаний работников предприятия в качестве объекта учета могут быть устранены путем некоего отождествления категорий «учет человеческих ресурсов» и «учет вознаграждений».

В связи с этим центральным элементом исследования становятся вознаграждения – все формы возмещения, которые предприятие предоставляет персоналу в обмен на оказанные ими услуги (например, премии, пособия, выплаты в не денежной форме, выплаты по окончании трудовой деятельности).

В системе управления расходы на вознаграждения являются одним из сложных в регулировании и координировании элементов затрат организации, поскольку изменяются в реальном исчислении, вследствие их роста в долгосрочной перспективе, и затрагивают вопросы как внешней конкурентоспособности и систем вознаграждения, так и внутреннего их уровня (Приложение Б). Указанные аспекты управления расходами на вознаграждения имеют собственную динамику, переосмысливаются и реформируются согласно изменениям в приоритетах развития экономического субъекта, основных ценностях и условиях, предъявляемых к работникам. Вследствие этого пересматривается система генерирования информационной совокупности о финансовых и нефинансовых формах вознаграждения сотрудников и, соответственно, модифицируется и совершенствуется теоретико-методологическое и учетно-аналитическое (система счетов) обеспечение бухгалтерского управленческого учета вознаграждений работникам. В связи с этим актуальна проблема создания сбалансированной системы счетов, которая

обеспечит высокую информативность благодаря большому количеству иерархических уровней.

Особенностью отражения вознаграждения работников на счетах бухгалтерского учета является их дуалистический характер: с одной стороны – это использование средств, направленных на восполнение потребленных трудовых ресурсов, с целью получения экономической выгоды; с другой стороны – это обязательства организации, подлежащие выплате персоналу в будущем за выполненные работы и оказанные услуги. Однако действующая система счетов бухгалтерского учета не отражает указанную особенность объекта исследования в полной объеме, по крайней мере в части вознаграждений за трудовую деятельность. Исследуемый подход подразумевает применение дедуктивного принципа для отражения расходов на вознаграждения, обобщенных в поэлементном разрезе. Каждый последующий уровень аналитического учета – это объединение суммы расходов, отражающие более детально содержание предыдущего уровня аналитического счета. В таблице 1 представлены коды счета: 32 «Расходы на вознаграждения» (аналогично для счета 33 «Отчисления на социальные нужды»), отражающего информацию о расходах на стимулирование труда работников [29].

Таблица 3 - Расшифровка кода на примере счета 32 «Расходы на вознаграждения»

AA	Код счета I порядка – вид расходов
BB	Код счета II порядка – кластер расходов
BBB	Код счета III порядка – подгруппа расходов
GGG	Код счета IV порядка – первоначальная форма элемента расходов

Детализация по счету 32	
32	Код счета I порядка – Расходы на вознаграждения
01	Код счета II порядка – Основное вознаграждение
02	Код счета II порядка – Дополнительное вознаграждение
013	Код счета III порядка – Взносы по программам дополнительного пенсионного обеспечения
423	Код счета IV порядка – Взносы по пенсионному плану с установленными выплатами
424	Код счета IV порядка – Взносы по пенсионному плану с установленными взносами

Дополнительным уровнем аналитики может являться отнесение расходов на вознаграждения работникам к фактическим или бюджетным затратам (характерно для автоматизированной системы учета). Анализируемый подход позволяет аккумулировать учетную систему и систему бюджетирования, усилив таким образом эффективность контроля вознаграждений персонала.



Подобная систематизация соответствует современным тенденциям развития отечественной учетной системы: ориентация на МСФО (например, выделение групп расходов на пенсионное обеспечение), повышение прозрачности учетных данных (увеличение иерархических уровней счета). Таким образом, российский учет расходов на вознаграждения работникам требует качественного улучшения.

Современные автоматизированные системы управления расходами на вознаграждения обособляют две разновидности оформления хозяйственных операций: 1) открытые аналитические счета – уровни аналитического учета представляются наглядным способом; 2) внутренние аналитические счета – сведения на счетах представляются скрытым способом.

Первый способ – открытый метод отражения степеней аналитического учета предполагает систему кодирования расходов на вознаграждения на синтетических счетах – субсчет, счета II уровня, счета III уровня и т.д. Из этого следует, что детализация по расходам на вознаграждения представляется наглядно. Другой способ отражения степеней аналитики – скрытый способ – подразумевает применение аналитических счетов без их выделения на счетах синтетического учета расходов на вознаграждения (характерно для автоматизированной системы учета).

Высокая степень детализации расходов на вознаграждения в рамках аналитического управленческого учета способствует систематизации расходов в различных разрезах, необходимых менеджменту компании для выработки управленческих решений. Под систематизацией сведений о расходах на вознаграждения, нами понимается, способ изменения и подготовки данных на счетах аналитического учета, вследствие которого прежде сформированные совокупности однородной информации конвертируются в новообразованные группы. Такое классифицирование сведений о расходах на вознаграждения на счетах аналитического учета становится возможным в условиях автоматизации с использованием неявного счета. Под неявным счетом понимается обслуживающий счет, при помощи которого совершается систематизация расходов на вознаграждения с целью их отражения в разрезе разных объектов учета. Данный счет может иметь структуру, состоящую из нескольких элементов, образованных путем соединения различных сведений о расходах на вознаграждения, и таким образом систематизировать информацию о потреблении средств на вознаграждения на одном уровне с синтетическим счетом. Скрытый счет не должен отражаться в балансе и может трактоваться как способ обобщения расходов на вознаграждения в системе бухгалтерского управленческого учета.

Правила кодирования неявного счета представлены в виде схемы (рисунок 1).

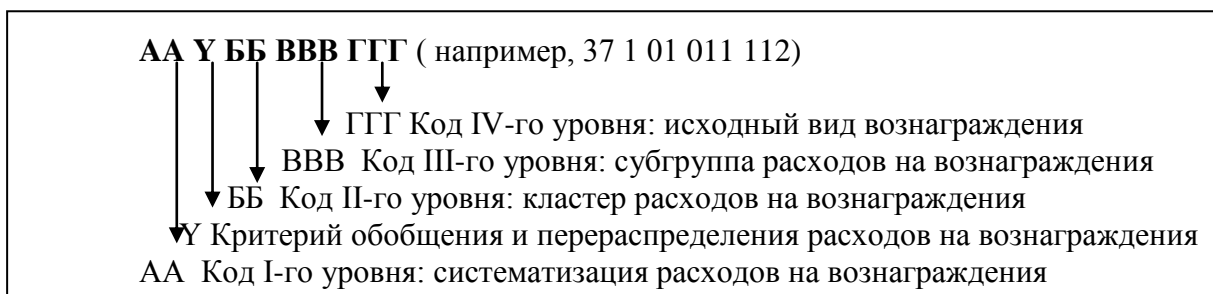


Рисунок 1 - Принцип детализации скрытого счета

В рамках группы тридцатых счетов возможно отражать не только фактические значения расходов на вознаграждения, но и бюджетные расходы. С этой целью рекомендуется открывать синтетический счет 38 «Фонд вознаграждения», позволяющий в системном учете осуществлять контроль использования средств, запланированных на вознаграждения сотрудников компании и выявлять отклонения по фактически истраченным средствам на вознаграждения. К счету 38 «Фонд вознаграждения» могут быть добавлены следующие уровни аналитики: «Фактический фонд вознаграждения»; «Бюджетный фонд вознаграждения»; «Отклонение фактического фонда вознаграждения от бюджетного». Детализация информации, формируемая на предлагаемом счете, может осуществляться в различных разрезах: по структурным подразделениям, местам возникновения затрат, видам деятельности и т.п. По кредиту предлагаемого счета 38 аналитический уровень «Бюджетный фонд вознаграждения» отражается запланированная величина фонда вознаграждения на отчетный период, а по дебету рекомендуемого счета 38 аналитический уровень «Фактический фонд вознаграждения» - реальное использование средств данного фонда по мере начисления вознаграждений. По окончании отчетного периода сопоставляется фактический фонд вознаграждения с бюджетным и выявляется отклонение. Это обуславливает целесообразность выделять новый класс счетов – счета отклонений. К этому классу счетов, кроме счета 38 «Фонд вознаграждения», возможно отнести и счет 39 «Отклонения по расходам на вознаграждения», предназначенный для отражения расхождений между расходами, установленными согласно бюджету на фактический объем деятельности и отчетными их значениями, с выделением причин отклонений [29]. В целом рекомендуемая группа тридцатых счетов для учета расходов на вознаграждения работникам представлена на рисунке 2.

Таким образом, тридцатые счета позволяют вести финансовый учет с целью генерализации информации о расходах на вознаграждения работникам предприятия, и управленческий учет - для формирования развернутых аналитических сведений об

имевших место расходах в необходимых разрезах, обеспечивая информационно-аналитическое содействие процессов принятия управленческих решений.

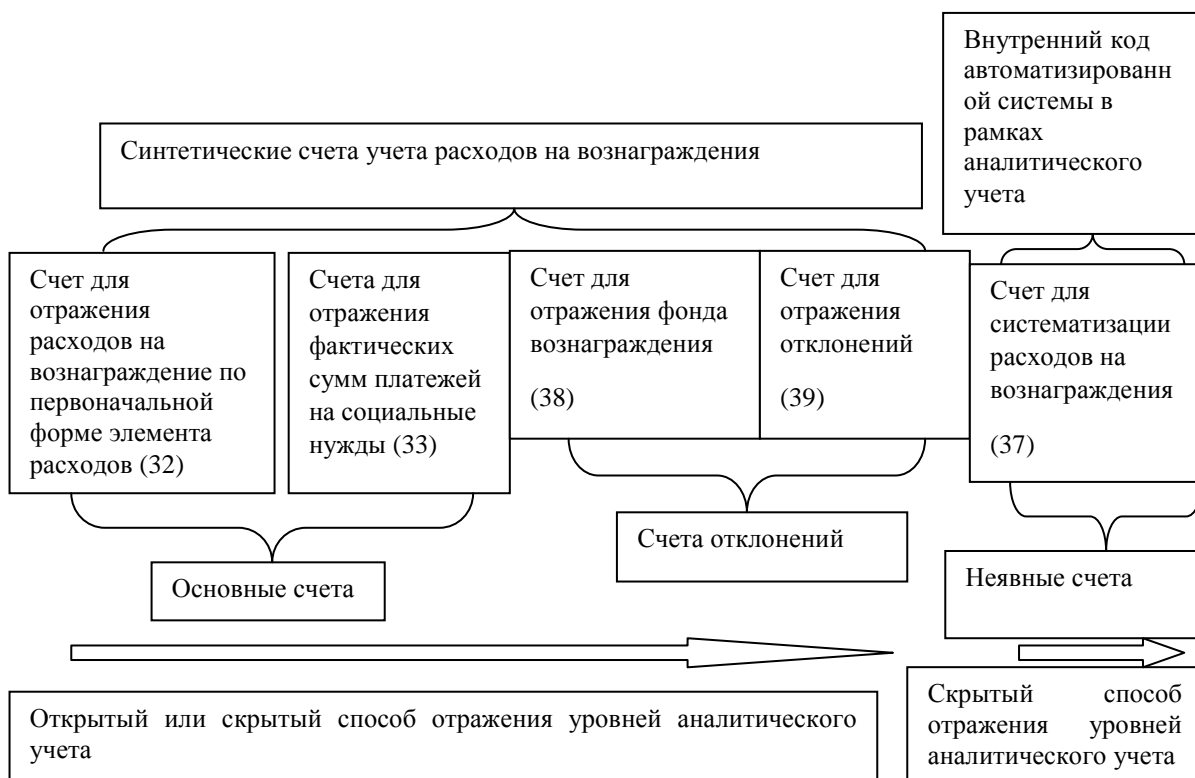


Рисунок 2 - Рекомендуемая группа счетов для учета расходов на вознаграждения работникам

Информация, обособляемая в рамках рекомендуемой методики отражения расходов на вознаграждения, представляет собой особую экономическую группировку для реализации оперативного управленческого контроля фактической величины расходов на вознаграждения и их отклонений. Предложенная методика способствует сокращению неэффективных расходов на вознаграждения и созданию гибкой информационной среды, дающей менеджменту экономического субъекта своевременно реагировать на выявляемые изменения и выработки оперативных управленческих решений.

### **3 Финансовый учет вознаграждений работникам**

#### **3.1 Сравнительный анализ МСФО и российских нормативно-правовых актов**

Принятая в Российской Федерации система нормативного регулирования бухгалтерского учета достаточно прозрачна в рамках расчетов по оплате труда. Их учет является достаточно важным и самым распространенным видом расчетов с физическими лицами, занимающим существенную часть рабочего времени бухгалтерии любой организации.

Основные требования к учету заработной платы работников в российской системе бухгалтерского учета регулируются следующими нормативными документами:

- Налоговый Кодекс Российской Федерации (часть вторая). Федеральный закон от 05.08.2000 № 117-ФЗ;

- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. №197-ФЗ;

- Положение по бухгалтерскому учету «Расходы организации» (ПБУ 10/99), утвержденное Приказом Министерства финансов РФ от 06.05.1999 № 33н;

- Положение по бухгалтерскому учету «Бухгалтерская отчетность организации» (ПБУ 4/99), утвержденное Приказом Министерства финансов РФ от 06.07.1999 №43н;

- действующее российское законодательство по бухгалтерскому учету, охватывающее отношения организации и непосредственно работника, основанное на трудовом договоре и внутренних нормативных документах (Коллективный договор, Положение по оплате труда, Учетная политика организации), регламентирующих выплату прочих вознаграждений (Приложения В-Д) [30].

Для многих участков бухгалтерского учета, в том числе для учета вознаграждений за труд, не разработаны специальные ПБУ (кроме неутвержденного проекта ПБУ, размещенного на сайте Минфина). Поэтому российские бухгалтеры для учета расходов по оплате труда применяют ПБУ 10/99 «Расходы организации».

Однако в системе международных стандартов финансовой отчетности такие стандарты утверждены. Основным из них является IAS 19 «Вознаграждения работникам» [31]. Для создания этого стандарта потребовалось длительное время (около двадцати лет). Долгие годы данный документ разрабатывался и корректировался. В своей первой редакции, которая была утверждена в 1983 году, стандарт назывался «Учет пенсий в финансовой отчетности работодателей». Спустя десятилетие Правление Комитета по международным стандартам финансовой отчетности утвердило вторую редакцию стандарта под новым названием «Затраты на пенсии». В 1998 году стандарт получил свое

сегодняшнее название IAS 19 «Вознаграждения работникам», однако неоднократно дополнялся и совершенствовался после соответствующих дискуссий и обсуждений. Его дополняет IAS 26 «Учет и отчетность по программам пенсионного обеспечения» [32]. При этом в IAS 19 отражены возможности раскрытия информации о пенсионных программах в финансовой отчетности компаний-работодателей, реализующих такие программы, а IAS 26 уточняет виды пенсионных планов и дисконтирование пенсий.

В международной практике учета расчетов с персоналом по оплате труда понятия «заработная плата» не используется, вместо него существует термин «вознаграждения работникам». Согласно IAS 19 под вознаграждениями работникам понимаются все формы выплат работникам в обмен на оказанные ими услуги. А под текущими вознаграждениями работникам - вознаграждения работникам, подлежащие выплате в полном объеме в течение 12 месяцев после окончания периода, в котором работники оказали соответствующие услуги (кроме выходных пособий и вознаграждений в форме долевых инструментов). Таким образом, в IAS 19 понятие вознаграждений работникам является более емким, чем в российских стандартах [33].

Помимо заработной платы и премий, в состав вознаграждений включаются и иные выплаты и начисления (например, оплата личного страхования работников, медицинские услуги и др.). IAS 19 определяет следующие пять категорий вознаграждений работникам (рисунок 3):

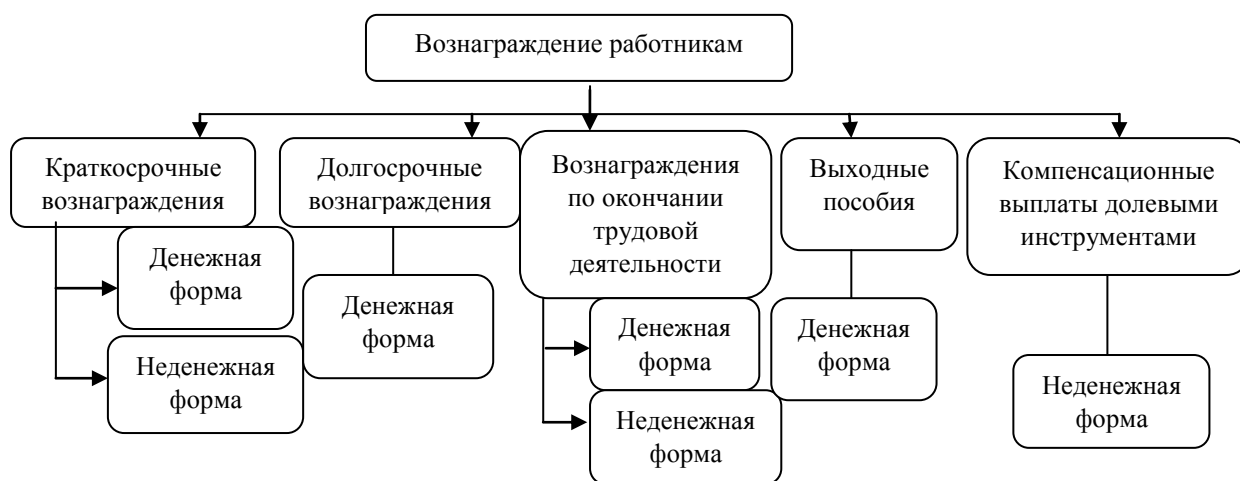


Рисунок 3 - Классификация вознаграждений работникам согласно IAS 19

К краткосрочным вознаграждениям относят суммы, подлежащие выплате в полном объеме в течение двенадцати месяцев после окончания периода, в котором работники оказали соответствующие услуги. Это заработная плата рабочим и служащим, ежегодный оплачиваемый отпуск и отпуск по болезни, взносы на социальное обеспечение, а также

вознаграждения в неденежной форме (обеспечение жильем и автотранспортом, медицинское обслуживание), участие в прибыли и премии.

Если выплаты производятся в срок более чем двенадцать месяцев после окончания периода оказания услуг работниками, то вознаграждения относятся к разряду долгосрочных. Например, отложенные компенсации, долгосрочных пособий по нетрудоспособности, оплата юбилеев, творческих отпусков и т. д.

Примером выплат по окончании трудовой деятельности могут быть пенсии и иные вознаграждения после выхода на пенсию, страхование жизни, медицинское обслуживание по окончании периода работоспособности.

Выходные пособия представляют собой выплаты, являющиеся результатом решения компании расторгнуть трудовое соглашение с работником до достижения им пенсионного возраста или решения работника об увольнении по собственному желанию при оптимизации кадров в обмен на указанное вознаграждение.

Компенсационные выплаты долевыми инструментами представляют собой выплаты, при которых работники имеют право на получение долевых финансовых инструментов, выпущенных компанией. К ним относятся: акции; опционы на акции; долевые финансовые инструменты, которые были выпущены для работников по цене ниже той, по которой данные инструменты выпускались для третьих лиц; а также денежные выплаты, размеры которых зависят от рыночной цены на акции компании.

В Российской Федерации нет подобной классификации выплат работникам. Вместе с тем некоторая группировка выплат работникам осуществляется в российском статистическом учете, поскольку в соответствии с Инструкцией, утвержденной Постановлением Госкомстата РФ от 24.11.2000 года все расходы организации, связанные с оплатой труда, и другие выплаты работникам делятся на 3 части: 1) фонд заработной платы, включающий суммы оплаты за отработанное время, суммы оплаты за неотработанное время, компенсационные выплаты, связанные с условиями труда, стимулирующие доплаты, надбавки, премии, оплата питания, жилья, топлива; 2) выплаты социального характера, отражающие затраты, связанные с социальными льготами, кроме пособий из государственных внебюджетных фондов; 3) расходы, не учитываемые в фонде заработной платы и выплатах социального характера [33].

В фундамент российской классификации выплат работникам заложена совершенно иная база, чем в МСФО. Если классификация МСФО отражает различия выплат с точки зрения особенностей их оценки и раскрытия в финансовой отчетности, то российская группирует выплаты в зависимости от источника их погашения и характера по отношению к процессу производства. Деление на указанные группы предполагает в

МСФО различие в признании и оценке вознаграждений работникам.

В отличие от российской практики, в международном учете в классификационные группы вознаграждений работникам включены выплаты как самим работникам, так и их иждивенцам, а также выплаты в пользу других лиц, например страховых компаний. В число работников входят также руководители компаний и другой управленческий персонал. Согласно IAS 19 в состав выплат по заработной плате включаются заработки, начисление которых производится работнику как на базе полного рабочего дня, так и на основе частичной и временной занятости.

Следует отметить, что российское действующее законодательство по бухгалтерскому учету охватывает отношения организации и непосредственно работника, основанные на трудовом договоре и внутренних нормативных документах, регламентирующих выплату других вознаграждений. В сферу регулирования входят также отношения, вытекающие из норм законодательства, например, размер и порядок выплат различных пособий. Тем не менее, в ПБУ 10/99 «Расходы организации» отчисления на социальные нужды является самостоятельным элементом и не входит в состав элемента «Затраты на оплату труда» [34].

В отличие от российского учета, отнесению на расходы в соответствии с МСФО подлежат и начисленные пособия по нетрудоспособности и уходу за ребенком. В российском учете данные выплаты начисляются за счет средств, отчисленных на социальное страхование.

В нормативных документах Российской Федерации отсутствует разделение вознаграждений работников на долгосрочные и краткосрочные. При этом подразделение обязательств перед работниками на долгосрочные и краткосрочные осуществляется на основании общих принципов, сформулированных в ПБУ 4/99 «Бухгалтерская отчетность организации».

Значительно сложнее в соответствии с МСФО и непривычнее для российского бухгалтера учет вознаграждений по окончании трудовой деятельности. Данные вознаграждения возникают по соглашениям с работниками, на основании которых компании разрабатывают пенсионные планы. При этом содержательно различаются два вида пенсионных планов: планы с установленными взносами и планы с установленными выплатами. Также IAS 19 допускает и раскрывает особенности учета пенсионных планов группы работодателей, т.е. пенсионного плана учрежденного группой разных работодателей. IAS 26 дополняет IAS 19 в части порядка учета пенсионных планов с установленными взносами и пенсионных планов с установленными выплатами [35].

Под планами с установленными взносами понимаются пенсионные планы, в

соответствии с которыми величина пенсионных выплат зависит от взносов в фонд и начисленного на них инвестиционного дохода.

План классифицируется в качестве плана с установленными взносами, если предприятие осуществляет фиксированные взносы в отдельный фонд и у него не возникнет никаких дополнительных обязательств (юридически обусловленных или вытекающих из деловой практики) по дальнейшей выплате дополнительных сумм. В связи с этим, риски по недостаточности сумм для выплат лежат на сотрудниках, а не на работодателе. Сумма пенсионных выплат после окончания трудовой деятельности работника определяется суммой взносов компании, а также суммой взносов самого работника (если они имели место) в пенсионный фонд и суммой доходов на вложенные средства в данный фонд за все время их свободного использования самим фондом. Такой подход применяется к государственному пенсионному обеспечению в Российской Федерации.

Все прочие планы относятся к планам с установленными выплатами.

Пенсионные планы с установленными выплатами предполагают, что компания принимает на себя обязательства выплачивать пенсионные вознаграждения оговоренного размера бывшим работникам. Компания может выплачивать такие вознаграждения непосредственно или через соответствующую специализированную организацию - фонд. В данной ситуации на компанию возлагается риск, связанный с тем, что накопленные взносы окажутся недостаточными для обеспечения необходимых пенсионных выплат и что будущие затраты на пенсионные вознаграждения окажутся большими, чем планировалось.

Следует отметить, что в российской практике вознаграждения по окончании трудовой деятельности оформляются в форме дополнительных надбавок к пенсиям. При этом наиболее распространенными являются следующие ситуации:

По коллективному (трудовому договору) компания самостоятельно осуществляет доплаты к пенсиям действующим пенсионерам.

По коллективному (трудовому договору) компания перечисляет взносы в негосударственные пенсионные фонды.

В отличие от МСФО, в РПБУ отсутствует разделение пенсионных программ на пенсионные планы с установленными взносами и установленными выплатами. Таким образом, существует проблема, что любые учетные вопросы, относящиеся к планам с установленными выплатами, в РПБУ не рассматриваются.

На основании вышесказанного представим сравнительный анализ основных требований к учету вознаграждений работникам в МСФО и РПБУ [36] (анализ



подготовлен специалистами Минфина России) (Приложение Е).

В IAS 19 и IAS 26 изложена целостная методика учета и отражения в отчетности различных способов вознаграждений работникам, применяемых в международной практике. Многие из этих способов на сегодняшний день не используются в рамках российского учета, отсюда иной понятийный аппарат, непривычный для бухгалтера, незнакомой терминологией скорее всего и можно объяснить отсутствие российских аналогов IAS 19 и 26. Важно отметить, что, несмотря на более широкие возможности российских организаций в самостоятельном определении размеров, форм и систем оплаты труда, многие вопросы данных расчетов до сих пор строго регламентированы. Этим объясняется и огромное количество нормативов, регламентирующих конкретные условия таких расчетов.

В соответствии с МСФО учет вознаграждений по окончании трудовой деятельности является нетипичным для российского бухгалтера. В МСФО данные вознаграждения возникают по соглашениям с работниками, на основании которых компании разрабатывают пенсионные планы: планы с установленными взносами и планы с установленными выплатами. Таким образом, в международной практике работник имеет возможность выбора порядка выплаты ему пенсии по окончании им трудовой деятельности. В отечественной же практике отсутствует подобное деление пенсионных планов, и работник не имеет права выбора.

Отечественный учет в сфере вознаграждений работникам преимущественно не соответствует требованиям МСФО. Этот факт обуславливает актуальность вопросов совершенствования нормативно-правовой базы, методов учета вознаграждений, а также раскрытий информации в отчетности.

МСФО - это стандарты публичной отчетности, которые позволяют достоверно раскрыть информацию о компании. Тем не менее, в российской практике считается, что в большинстве случаев раскрывать информацию об организации следует в меньших объемах. Проект ПБУ «Учет вознаграждений работникам» является аналогом МСФО (IAS) 19 «Вознаграждения работникам». Но между проектом ПБУ и IAS 19 имеются отличия, так как проект близок к российской модели учёта и правилам составления отчётности.

Предполагается, что это новое ПБУ будет обязательно к применению всеми организациями, за исключением кредитных и бюджетных учреждений. Малые предприятия, за некоторым исключением, могут не применять этот нормативный документ. Название проекта ПБУ вводит новый термин в нормативное регулирование отечественного бухгалтерского учета. В существующих нормативных документах чаще всего используются термины «расходы на оплату труда», «заработная плата», «оплата

труда работника». В состав вознаграждений работникам проект ПБУ предлагает включать не только элементы заработной платы (надбавки и доплаты, оплата труда, премии и компенсации), но и многочисленные выплаты, которые могут выплачиваться не только работнику, но и другим лицам в его пользу (например, разнообразные расходы на медицинское обслуживание, пенсионное обеспечение, оплата питания, коммунальных платежей и другое) [37]. Причем списки возможных вознаграждений оставлены открытыми и могут быть дополнены исходя из потребностей организации.

Согласно проекту ПБУ состав вознаграждений работников может быть представлен следующей схемой (рисунок 4)



Рисунок 4 - Состав вознаграждений работникам согласно проекту ПБУ

Впервые в российском бухгалтерском учете предлагается в состав вознаграждений работникам включать страховые взносы, которые организации перечисляют во внебюджетные фонды. Если учесть, что большинство российских организаций используют в 2015 году суммарный страховой тариф по всем взносам 30%, то денежное выражение показателя «вознаграждения работников» резко возрастет после принятия проекта ПБУ. Для снятия противоречий с ПБУ 10/99 «Расходы организации», где расходы на оплату труда и отчисления во внебюджетные фонды рассматриваются обособленно, необходимо будет внести соответствующие корректировки в ПБУ 10/99. Если человек работает в организации по трудовому договору и одновременно по договору гражданско-правового характера (например, договор возмездного оказания услуг), то в настоящее время бухгалтер отражает кредиторскую задолженность перед ним на счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» по обоим видам договоров. Если же человек не только работник предприятия, но и один из его собственников (владеет долей в уставном

капитале или имеет акции своего предприятия), то начисленные дивиденды этому сотруднику также отражаются в настоящее время на счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». Проект ПБУ не относит эти выплаты к категории вознаграждений. Поэтому некоторые привычные бухгалтерские проводки будут претерпевать изменения.

Другая проблема, решение которой станет актуальным вопросом для бухгалтеров, отражение в составе вознаграждений работникам выплат в пользу членов их семей. В настоящее время подобные выплаты часто не только не отражаются на счетах по оплате труда, но и часто не облагаются страховыми взносами и налогом на доходы физических лиц. Вызывает споры и невключение в состав вознаграждений работникам отчислений, которые организация перечисляет профсоюзам. В настоящее время достаточно часто профсоюзные организации направляют полученные от работодателя средства на различные стимулирующие выплаты работникам. Поэтому такие выплаты необходимо учитывать в затратах на труд работников.

Второй раздел проекта ПБУ посвящен признанию и определению величины вознаграждений работникам. У работодателя на основании трудового законодательства, коллективных договоров, трудовых соглашений возникает обязанность по начислению вознаграждения своим сотрудникам. Причем условия начисления у разных предприятий могут быть сформулированы иначе. Поэтому в проекте ПБУ сформулированы три условия признания обязательств по вознаграждениям:

- в результате заключения трудового договора у организации появляется обязанность перед работником по начислению и выплате ему соответствующего вознаграждения;
- у организации имеется уверенность, что произойдет снижение ее финансовых выгод в результате того, что сотрудники выполняют свои трудовые функции;
- величина вознаграждения может быть определена обоснованно и надежно.

Однако второе условие признания требует доработки, поскольку уменьшение финансовых выгод происходит при выплате вознаграждения, а не в результате выполнения сотрудниками своих трудовых функций. Также при описании правил учета оплачиваемых перерывов в проекте ПБУ отсутствует перечень примеров этих перерывов.

Важным моментом в проекте ПБУ является четкое описание порядка включения величины обязательств по вознаграждениям работникам [37]. После их признания, в зависимости от особенностей выполненной работы, суммы рассчитанных вознаграждений будут включены:

- в расходы по обычным видам деятельности (дебет счетов 20, 21, 23, 25, 26, 29, 44 и другие);

- в прочие расходы организации (дебет счета 91);
- в стоимость актива (дебет счетов 08, 10, 41 и другие).

Одновременно в соответствии с принципом двойной записи отражается кредиторская задолженность работникам по кредиту счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». Эти правила полностью совпадают с существующей практикой отражения расходов организации. Если обязательства по вознаграждениям работникам признано, одновременно признаются и обязательства по страховым взносам, сумма по которым рассчитывается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и отражается в бухгалтерском учете обособленно от обязательств по вознаграждениям работникам, то есть по дебету используются те же счета, что и для вознаграждений работникам, а по кредиту – счет 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению» с соответствующими субсчетами для каждого вида страховых взносов. В зависимости от срока, в течение которого будет погашено обязательство перед работником, в проекте ПБУ различают краткосрочные и долгосрочные вознаграждения работникам. Например, к краткосрочным вознаграждениям (срок исполнения обязательств меньше года) относятся заработная плата, пособия по временной нетрудоспособности, оплачиваемый ежегодный отпуск, обеспечение сотрудников автотранспортом, жильем, медицинским обслуживанием, обязательства по страховым взносам. В качестве долгосрочных вознаграждений (срок исполнения обязательств больше года) можно отнести: страхование жизни, пенсии, медицинское обслуживание после выхода на пенсию и соответствующие обязательства по страховым взносам. В проекте ПБУ практически отсутствуют конкретные правила бухгалтерского учета краткосрочных обязательств по вознаграждениям работникам. В IAS 19 про краткосрочную задолженность сказано: когда сотрудник оказывает услуги компании в течение отчетного периода, компания должна признать не дисконтированную, то есть текущую величину краткосрочных вознаграждений. При этом обязательством признается начисленный расход за вычетом любой уже выплаченной суммы. То есть на конец периода отражается задолженность по заработной плате за вычетом выплаченного сотрудникам аванса, что полностью соответствует российской практике бухгалтерского учета. Признанию долгосрочных обязательств по выплате вознаграждений работникам в национальном проекте уделено больше внимания. Серьезным нововведением в российский бухгалтерский учет является требование оценивать долгосрочные обязательства по вознаграждениям работникам и страховым взносам по стоимости, определяемой путем дисконтирования их величины. Дисконтирование обязательств является ключевым вопросом, лежащим в основе достоверного представления

финансового положения организации, и в зарубежных системах бухгалтерского учета оно является неотъемлемой составляющей. Экономический смысл дисконтирования связан с изменением стоимости денежных средств с течением времени и заключается в расчете суммы будущей стоимости денег. Речь идет о том, что одна и та же сумма денежных средств имеет разную стоимость в различные периоды времени. Причинами этого могут служить, во-первых, риск неполучения и, во-вторых, возможность осуществления альтернативных инвестиций (например, варианты приобретения активов и обязательств с отсрочкой платежа). Традиционно самым сложным техническим вопросом процесса дисконтирования считается определение соответствующей ставки, которая может отличаться у разных компаний в различные моменты времени для решения различных хозяйственных задач. В качестве ставки дисконтирования авторы проекта ПБУ предлагают принимать эффективную доходность к погашению по состоянию на отчетную дату обращающихся на рынке ценных бумаг высоконадежных негосударственных корпоративных облигаций. Если на отчетную дату таких облигаций не будет, то в качестве ставки дисконтирования можно принять эффективную доходность к погашению государственных ценных бумаг. Выбранные ценные бумаги по основным характеристикам (срок, валюта, сумма и т.п.) должны быть сопоставимы с соответствующими обязательствами по вознаграждениям работникам.

Большое внимание в проекте ПБУ уделено понятию оценочных обязательств по вознаграждениям работникам. Это обязательства, по которым не определена величина вознаграждения или не определен срок исполнения. Например, вознаграждения по итогам года, премии, бонусы, ежегодный оплачиваемый отпуск, выходные пособия при расторжении трудового договора, пенсии, а также страховые взносы от этих вознаграждений. В проекте ПБУ сформулированы условия, при выполнении которых оценочные обязательства признаются в бухгалтерском учете, и порядок оценки этих обязательств. Эти правила повторяют нормы ПБУ 8/2010 «Оценочные обязательства, условные обязательства и условные активы», но с акцентом именно на вознаграждения работников по разным категориям выплат [38]. Эти виды вознаграждений являются достаточно сложными для бухгалтерского учета, так как не представляется возможным оценить их однозначно. В распоряжении бухгалтера может быть только приближенное, наиболее ожидаемое значение обязательства, полученное на основании фактов хозяйственной жизни, прошлого опыта организации или экспертным путем. Причем потребуется документально подтвердить обоснованность такой оценки. Другой особенностью таких обязательств является то, что они связаны с выплатами и вознаграждениями работникам, право на которые они зарабатывают по мере выполнения

трудовых функций, то есть постепенно в течение отчетного периода. Поэтому если будет принят рассматриваемый проект ПБУ, российские компании должны будут создавать резервы на оплату отпусков, вознаграждений по итогам работы за квартал, год или другой период, на оплату будущих пенсий и других вознаграждений в зависимости от внутренних нормативных документов организации.

Стоит отметить, что для лучшего понимания ПБУ 8/2010 придется обращаться к IAS 37 "Резервы, условные обязательства и условные активы" [39].

Согласно п.5 IAS 37:

- в случаях, когда иной Международный стандарт финансовой отчетности рассматривает отдельный тип резерва, условного обязательства или условного актива, предприятие должно применять такой стандарт взамен настоящего стандарта.

Такие типы резервов рассматриваются в IAS 19 «Вознаграждения работникам».

Так, например, расчеты по отпускам не будут иметь никакого отношения к IAS 37. Кроме этого, и в ПБУ 8/2010 ничего не сказано об отпускных начислениях.

Одним из видов долгосрочных вознаграждений сотрудникам является выплата организацией дополнительных пенсий своим работникам после того, как они заканчивают свою трудовую деятельность. На основании соглашений с работниками у работодателя может появиться обязанность по таким вознаграждениям. Некоторые российские предприятия уже ввели это в свою практику и ежемесячно выплачивают пенсионерам своей организации к пенсии дополнительные суммы. Компании разрабатывают пенсионные планы, в которых определяют условия выплаты подобных вознаграждений. К сожалению, проект ПБУ не содержит никаких правил по пенсионным выплатам, а отсылает к IAS 19 «Вознаграждения работникам».

Последний раздел проекта нового ПБУ посвящен раскрытию информации о затратах на труд работников в бухгалтерской отчетности. Предполагается, что в отчетности необходимо будет отразить общую величину заработной платы, добровольные отчисления на социальные нужды и страховые взносы, начисленные за отчетный период, а также вознаграждения работникам по отдельным видам, если их величина существенна. Причем эти обязательства на конец отчетного периода включаются в бухгалтерский баланс, а расходы на заработную плату и страховые взносы за отчетный период отражаются в отчете о финансовых результатах. Задолженность по краткосрочным вознаграждениям, включая страховые взносы, необходимо отразить в составе кредиторской задолженности в пятом разделе баланса «Краткосрочные обязательства». При отражении оценочных обязательств по вознаграждениям работникам

будут использоваться строка «Оценочные обязательства» (в IV разделе бухгалтерского баланса «Долгосрочные обязательства») или строка «Оценочные обязательства» (в V разделе бухгалтерского баланса «Краткосрочные обязательства»). В отчете о финансовых результатах нет отдельной строки для расходов на выплаты и вознаграждения работникам. Поэтому бухгалтеру в пояснениях к отчету необходимо будет сделать расшифровку этих затрат. Эти данные могут быть использованы не только для анализа финансовой отчетности, но и при бюджетировании на следующий финансовый год.

Принятие проекта ПБУ вызовет необходимость переименования синтетического счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» или открытия нового счета 72 «Расчеты с персоналом по краткосрочным вознаграждениям».

Резюмируя вышесказанное, отметим, что в проекте ПБУ определено, что относится к вознаграждениям, а что - нет. Также в ПБУ устанавливается, как признаются и определяются величины вознаграждений работникам. В документе определены особенности признания и определения величины оценочных обязательств по вознаграждениям работникам. Отдельное внимание уделено порядку списания и изменения величины обязательства по вознаграждениям работникам.

Помимо этого, в проекте ПБУ устанавливается порядок раскрытия информации о затратах на труд работников в бухгалтерской отчетности.

К недостатку проекта нового ПБУ следует отнести отсутствие перечня всех необходимых положений по учету вознаграждений работников, которые должны быть отражены в учетной политике организации. Термин «учетная политика» упоминается в проекте ПБУ только один раз в связи с оценочными обязательствами с установленными выплатами.

В международном стандарте и российском проекте ПБУ по вопросам вознаграждений работников нет единства по многим признакам и показателям. Изучение западного опыта учета может помочь российским компаниям повысить свою эффективность. Появление ПБУ «Учет вознаграждений работникам» должно исключить существенный пробел нормативной базы бухгалтерского учета и приблизить его к международным стандартам финансовой отчетности.

### **3.2 Актуарные допущения и расчеты**

Право на пенсию по старости в ДВ-планах обычно определяется некоторым стажем работы в компании-работодателе. Во время этого стажа право на будущую пенсию обычно еще не оформлено юридически. Оно может быть утрачено или изменено по

различным причинам – например, в случае увольнения до достижения пенсионного возраста. Из работающих в настоящее время сотрудников компании не все приобретут право на пенсии. Однако по законам теории вероятностей следует ожидать, что число тех, кто такое право получит, будет все-таки значительным. Такие «вероятные» пенсионные права работников называются в МСФО non-vested benefits («негарантированные вознаграждения»). Эти «негарантированные» пенсионные права в какой-то момент назначения пенсии превращаются в «гарантированные вознаграждения» (vested benefits). Правила того, как это происходит в конкретном плане, называют правилами вестирования (vesting rules) [40].

Кроме правил вестирования, для характеристики плана важны правила расчета размера пенсии при ее назначении. Выделим два основных типа пенсионных планов:

1. Каждый год стажа дает определенное увеличение пенсии, которое можно рассчитать в этом же году. Например, каждый год дает увеличение годовой пенсии в размере 1% от суммы зарплаты за этот год.
2. Пенсия рассчитывается в момент выхода на пенсию на основании истории зарплаты и стажа работы, по некоторой формуле. Например, варианты такого способа – расчет пенсии как определенной доли (абсолютной или пропорциональной стажу) от зарплаты за последний год стажа, или за несколько последних лет и т.д.

Соответствующие пенсионные планы обозначим схемами типа 1 и типа 2 соответственно.

Далее рассмотрим принципы актуарных методик, заложенных в МСФО.

Нужно, прежде всего, иметь в виду два аспекта актуарных расчетов в целях МСФО.

Во-первых, актуарный расчет производится периодически. Как правило, он производится по состоянию на начало каждого календарного года. Этот момент будем называть моментом актуарной оценки.

Во-вторых, все актуарные величины рассчитываются на основе актуарных предположений - о будущей норме доходности инвестиций, о смертности в различных возрастах и т.д. Эти предположения являются упрощенными и никогда в точности не совпадают с реальностью, представляя собой лишь некоторые оценки. Кроме того, в момент следующей актуарной оценки они могут быть изменены. Совокупность исходных данных для актуарного расчета, включая статистические данные о настоящем и прошлом, а также предположения о будущем, называется актуарным базисом (basis– «база») расчета.

Основным результатом актуарной оценки является расчет сумм, которые требуется



внести в план с установленными выплатами – взносов, если речь идет о расчетах в целях финансирования (фондирования) плана, или величин, признаваемых в отчетности, если речь идет о расчетах в целях этой отчетности. Методы МСФО, конечно, направлены на решение второй задачи. И, конечно, реальное финансирование и реальные взносы могут отличаться от признаваемых величин. Основные актуарные величины для планов с установленными выплатами следующие.

– Актуарные обязательства (Accrued Actuarial Liability) AL – понятие, аналогичное понятию пенсионных обязательств в отечественной практике; измеряет сумму активов плана, которые «в идеале» должны иметься в наличии на дату оценки для покрытия будущих выплат.

– Нормальный платеж (Normal Cost) NC – сумма взноса, при выполнении актуарных предположений достаточная для финансирования роста обязательств в течение заданного периода.

– Фондированные обязательства (Funded Liability) F – сумма обязательств, оплаченных вкладчиком, или, проще говоря, чистый остаток (резерв) по данному плану.

– Нефондированные обязательства (Unfunded Liability) UL – сумма, определяющая актуарный дефицит (профицит) плана как разница между обязательствами и фондированными обязательствами,  $UL = AL - F$ .

– Начальные нефондированные обязательства (Initial Unfunded Liability) IUL – нефондированные обязательства, возникающие при организации плана, например, корпоративного. Как правило, они возникают в отношении работников, уже некоторое время проработавших в компании.

– Актуарный убыток (прибыль) (Actuarial Loss/Gain) L – актуарный дефицит (профицит), возникающий в течение данного периода по причине несоответствия актуарных предположений реальности или изменения актуарных предположений при следующей актуарной оценке.

Актуарные прибыли и убытки – актуарные прибыли и убытки включают:

- (a) корректировки на основе опыта (результат различий между первоначальными актуарными допущениями в отношении будущих событий и тем, что в действительности произошло);
- (b) результаты изменений в актуарных допущениях.

Пусть  $t$  – момент актуарной оценки. В этот момент и по базису этого момента вычисляется величина нормального платежа  $NC_t$ , который должен покрыть рост обязательств за период от  $t$  до момента следующей оценки  $t + 1$ . Это покрытие роста обязательств в течение года было бы точным, если бы все актуарные предположения

были в точности выполнены в течение года и на момент  $t + 1$  не изменились (т.е. базис момента  $t + 1$  в точности соответствовал бы «прогнозу», который можно было бы сделать в момент  $t$ ). Однако такого совпадения не бывает, необходимую коррекцию и называют актуарной прибылью/убытком. Андерсон А.В. [41] дает следующую формулу для актуарного убытка:

$$L = C + IC + UL_{t+1} - (UL_t + NCt)(1 + i),$$

где  $i$  – ставка процента, использованная при расчетах (ставка дисконта, актуарная норма доходности) в момент  $t$ ,  $C$  – сумма внесенных взносов за период от  $t$  до  $t + 1$ ,  $IC$  – инвестиционный доход на взносы. Если величина убытка отрицательна, ее называют прибылью, и наоборот. IAS 19 требует отдельного расчета актуарных убытков по обязательствам и по активам. Подставим в формулу  $UL = AL - F$  и сгруппируем члены, прибавив и отняв размер  $B$  суммарных пенсионных выплат за период от  $t$  до  $t + 1$ . Кроме того, формула написана для случая, когда нормальный платеж рассчитывается как сумма, вносимая в начале года, т.е. в момент оценки  $t$ . В этом случае соответствующая сумма, с учетом инвестиционного дохода, должна быть в  $(1 + i)$  раз больше. Поэтому заменим  $NCt(1 + i)$  на  $NCt$ .

В результате этих действий получим:

$$L = [AL_{t+1} - AL_t - iAL_t - NCt + B] - [F_{t+1} - F_t - iF_t - C - IC + B],$$

где первый член в квадратных скобках есть актуарный убыток по обязательствам, второй – актуарная прибыль по активам. Смысл можно понять непосредственно из формулы: это разности между предполагавшимися согласно базису момента  $t$  величинами, соответственно, обязательств и активов на момент  $t + 1$ , и реально возникшими величинами.

Общая схема оплаты пенсионных обязательств называется актуарным методом финансирования или фондирования плана (funding method, cost method). Первое подразделение пенсионных планов или схем по методам их финансирования – деление на фондируемые и нефондируемые. Планы, в которых через какое-то время после «запуска» плана предусматривается выход на полное фондирование, т.е. такое состояние, что  $F \geq AL$ , называют фондируемыми (funded). Нужно заметить, что «новые» планы обычно бывают частично фондируемыми, пока не ликвидирован начальный актуарный дефицит IUL. Противоположность фондируемым схемам – нефондируемые схемы, которые по-английски называют pay-as-you-go (PAYG), а по-русски иногда – схемами выплат «с колес». Это DB схема, в которой средства, необходимые для выплат

пенсий, вносятся вкладчиком незадолго до момента выплаты. По PAYG принципу финансируются, как известно, государственные пенсионные системы большинства стран, где ставка пенсионных отчислений фиксирована. Часто смешивают такое финансирование с распределительным – финансированием по принципу DC схемы, где поступившие средства пенсионных отчислений распределяются между пенсионерами. Однако МСФО, будучи только стандартом учета, не мог бы требовать фондирования, т.е. оплаты, пенсионных обязательств. Этого могут требовать только нормы пенсионного регулирования тех или иных стран. По этим причинам МСФО 19 требует лишь показывать пенсионные обязательства в виде пассивов компании, указывая, что DB планы могут быть нефондируемыми либо полностью или частично фондируемыми.

Далее рассмотрим наиболее известные на современном этапе исследования методы актуарных расчетов.

IAS 19 предписывает конкретный индивидуальный метод оценки пенсионных обязательств и расчета нормальных платежей – так называемый метод накопленных прав (accrued benefit method). Данный метод основан на вычислении пенсионных прав – пенсии, «заработанной» на определенный возраст. Математически пенсионные права выражаются некоторой функцией  $B(x)$ , если  $x$  – возраст участника. «Классический» метод накопленных прав был разработан для пенсионных планов, в которых каждый год стажа позволяет определить соответствующую ему «прибавку» к пенсии (план 1 типа).

В МСФО используется такое актуарное понятие, как current service cost – «стоимость текущего стажа» (или «текущих услуг»). Под стоимостью текущего стажа работников понимаются обязательства, которые возникнут за период от момента настоящей оценки  $t$  до момента следующей оценки  $t + 1$ . Эта стоимость равна нормальному платежу  $NC_i$  метода накопленных прав. IAS 19 требует признания этой величины в составе расхода компании-работодателя. Соответственно, прошлый стаж – от момента начала приобретения пенсионных прав до момента, по состоянию на который сделана последняя оценка, будущий – после момента, по состоянию на который делается настоящая оценка, до достижения пенсионного возраста. Однако нужно иметь в виду, что понятие стоимость прошлого стажа (past service cost) употребляется не по аналогии с понятием стоимости текущего стажа. Оно означает увеличение обязательств по прошлым периодам в связи с изменением условий плана в текущем периоде.

Приведем базовый пример – пенсия по старости, назначаемая с определенного («нормального») целого пенсионного возраста  $R$ . Пусть некоторый участник начал приобретать пенсионные права с целого возраста  $a$ . Будем считать, что в момент настоящей оценки  $t$  участник находится в возрасте  $x$ . Обозначим через  $b(x)$  приращение

пенсионных прав в течение периода текущего стажа, т.е. годовое приращение функции  $V(x)$ ,

$$b(x) = V(x + 1) - V(x),$$

и наоборот,  $V(x)$  определяется как сумма приращений пенсионных прав по годам:

$$V(x) =$$

Правила расчета нормальных платежей и обязательств при этом методе достаточно просты. Нормальные платежи  $NC_i$  рассчитываются как суммы, достаточные для оплаты пенсионных прав в размере  $b(x)$ , т.е. как актуарная (т.е. ожидаемая) современная (т.е. приведенная к настоящему моменту времени с помощью дисконтирования) стоимость пенсии в таком размере (постоянном или, например, начальном, если схема предполагает индексацию пенсий). Обязательства пенсионного плана  $AL_i$  в отношении участника могут быть вычислены как актуарная современная стоимость пожизненной пенсии «заработанного» размера [40].

Далеко не всегда пенсионные схемы строятся так, что можно определить приращения пенсии, даваемые данным годом стажа работника. Для этого случая метод накопленных прав (accrued benefit) получил развитие: был изобретен так называемый unit-credit метод. Рост пенсионных прав по годам при этом методе предполагается линейным от возраста начала приобретения пенсионных прав а до пенсионного возраста  $R$ ,

$$V(x) = (x - a) / (R - a) \cdot p,$$

где  $p$  – «расчетная пенсия», которая представляет собой некоторый отправной размер пенсии, принимаемый в расчетах. Величины прав  $V(x)$  и пенсии  $p$  можно считать в тех единицах, в каких это удобно: считать их размером месячной пенсии, годовой пенсии, или же актуарной стоимости пенсии.

Различают две «модификации» unit-credit метода:

- Accrued benefit unit-credit метод, называемый также «традиционным» или «обычным» (regular) unit-credit;
- Projected benefit unit-credit метод, называемый «методом прогнозируемой условной единицы», – метод, совмещающий методологию определения накопленных прав с прогнозированием или «проектированием» пенсии.

Эти два метода отличаются способом определения величины расчетной пенсии  $p$ . «Обычный» unit-credit предполагает, что  $p$  рассчитывается по условиям пенсионного плана на дату оценки. Например, пусть пенсия в плане рассчитывается по правилу конечной зарплаты (final salary rule), т.е. как фиксированная доля  $f$  от зарплаты за

последний год перед выходом на пенсию. Тогда расчетная пенсия  $p$  для возраста  $x$  должна быть определена как такая доля от зарплаты за год, предшествующий оценке (обозначим эту зарплату  $w(x)$ ),  $p = p(x) = f \cdot w(x)$ .

Этот метод для таких планов и вообще планов типа 2, однако, имеет один важный недостаток. Дело в том, что зарплаты, как правило, растут от года к году стажа. Поэтому и величина расчетной пенсии  $p$  растет. Это значит, что предполагаемая в момент настоящей оценки величина  $V(x + 1)$  пенсии, которая будет заработана на возраст  $x + 1$ , как правило, будет меньше величины, действительно рассчитываемой в момент следующей актуарной оценки. Поэтому появляется актуарный дефицит, вызванный «отставанием» нормальных платежей от роста зарплаты. Этот эффект называется *back-loading*. Чтобы исключить такой нежелательный эффект, и был введен *projected unit-credit* – метод «прогнозируемой условной единицы». Согласно этому методу, расчетная пенсия  $p$  вычисляется не на основе текущей зарплаты, а на основе прогнозируемой картины зарплаты до момента выхода работника на пенсию. Расчетная пенсия представляет собой прогнозируемую пенсию. Существуют стандартные методы, которыми пользуются актуарии для прогнозирования зарплат и пенсий. Они включают, в частности, построение шкалы возрастных коэффициентов  $s_x$  («шкала зарплат», *salary scale*), показывающих предполагаемый рост заработной платы по возрастам. Кроме того, обычно используются предположения о росте всех зарплат, независимо от возраста, в связи с ростом производительности труда и общего уровня жизни [42, 43].

Таким образом, внедрение методов актуарной оценки в систему отечественного бухгалтерского учета послужит катализатором для сближения ПБУ и МСФО.

### **3.3 Синтетический учет вознаграждений и представление в отчетности (на примере АО «Карусель»)**

Для учета и раскрытия в финансовой отчетности информации о пенсионном плане с установленными выплатами необходим расчет ряда показателей, выполняемый на отдельных этапах ведения бухгалтерского учета (рисунок 5).

Подробно рассмотрим содержание представленных на рисунке 5 этапов.

Для оценки актуарных обязательств IAS 19 рекомендует применение метода прогнозируемой будущей единицы [31]. Он состоит в распределении актуарной современной стоимости выплат по годам стажа на пропорциональной основе. Актуарная современная стоимость выплат представляет собой рассчитанную на отчетную дату дисконтированную стоимость выплат с учетом существующей вероятности получения

долгосрочного вознаграждения. Она определяется путем прогнозирования двух показателей: суммы обязательств; стоимостной оценки текущего трудового стажа.

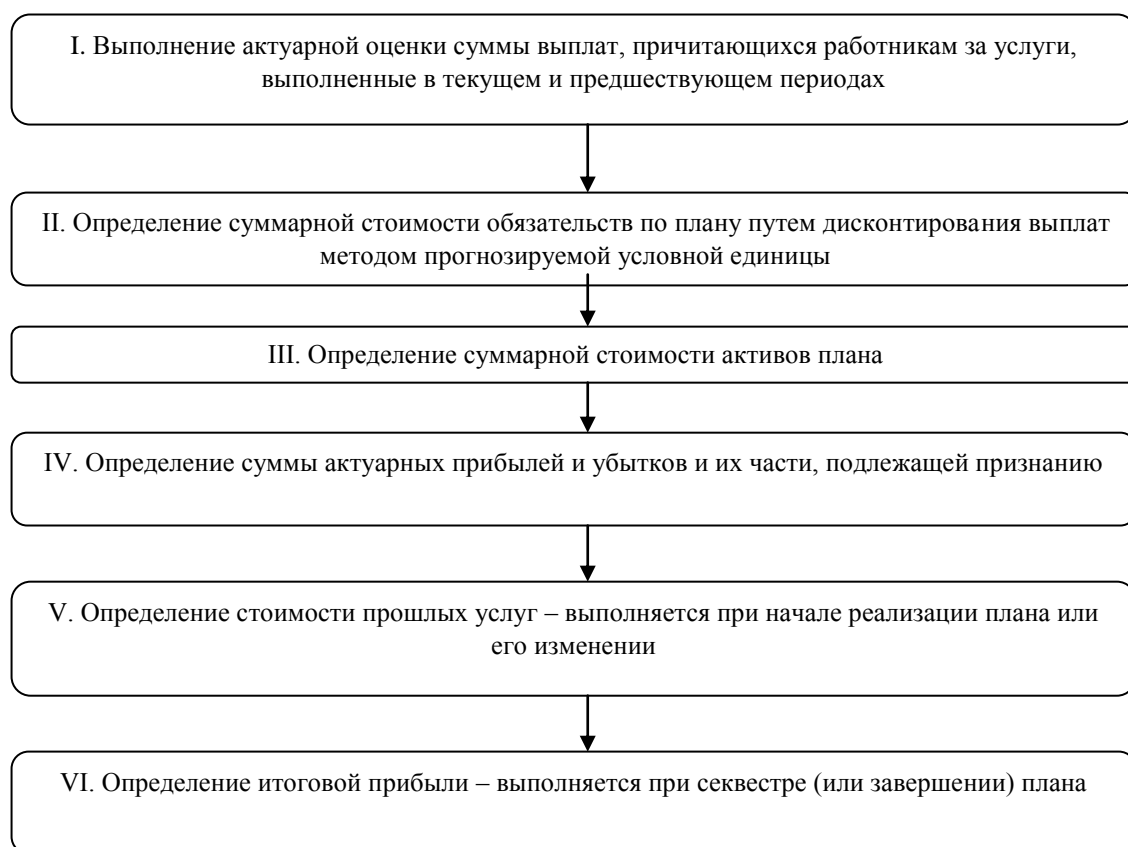


Рисунок 5 - Процедура учета пенсионных планов с установленными выплатами

Первый показатель характеризует ту часть долгосрочного вознаграждения, которая «заработана» сотрудником (или должна быть начислена). Второй показатель отражает ту часть будущего вознаграждения, которая подлежит начислению в течение периода до выхода сотрудника на пенсию. Это доля стоимости вознаграждения, «заработанная» работником за год стажа.

Стоит отметить, что для дисконтирования подобного обязательства используется ставка процента по высококачественным корпоративным облигациям или по высококачественным государственным облигациям, если рынок корпоративных облигаций недостаточно развит. Валюта и срок действия указанной облигации должны соответствовать валюте и сроку обязательства по пенсионному плану. «Высококачественный» следует понимать как уровень облигаций, по крайней мере имеющий рейтинг AA (согласно оценкам агентства Standard&Poor's) или Aa2 (согласно оценкам агентства Moody) [44].

Проведем расчеты применительно к АО «Карусель». Предположим, что компания с

1 января 2015 г. ввела пенсионный план с установленными выплатами, согласно которому ежегодная пенсия составляет  $1/70$  последней заработной платы за каждый отработанный год. Информация об участниках пенсионного плана представлена в таблице 4 (на основе данных из личных карточек работников, унифицированная форма Т-2).

Таблица 4 - Сведения об участниках DB-пенсионного плана

<b>Общие сведения</b>	
Сотрудник 1 – Караулова О.С.	Сотрудник 2 – Ковалев Е.А.
Трудовой стаж – 25 лет	Трудовой стаж – 20 лет
Выход на пенсию в 55 лет	Выход на пенсию в 60 лет
На момент проведения оценки 52 года	На момент проведения оценки 45 лет
Предполагаемый стаж до выхода на пенсию составит 28 лет	Предполагаемый стаж до выхода на пенсию составит 35 лет
Годовая заработная плата 864000 руб.	Годовая заработная плата 1116000 руб.
<b>Актuarные допущения</b>	
Ожидаемый годовой прирост заработной платы составит 3%	
Предполагаемый срок жизни после выхода на пенсию 24 года	Предполагаемый срок жизни после выхода на пенсию 14 лет
Вероятность смерти 0,0065 [45]	Вероятность смерти 0,016
Вероятность увольнения 0,34 [46]	Вероятность увольнения 0,34
Ставка дисконтирования = 10,09 [47]	

Для формирования приведенной стоимости обязательств на начало года и стоимости текущего стажа выполним следующие расчеты, представленные в таблице 5.

На следующем этапе расчетов необходимо предварительно обозначить базовые категории и варианты их оценки [44]:

- В соответствии с IAS 19 стоимость активов пенсионного плана оценивается так: если с активами пенсионного плана можно отождествить какие-либо физические активы, то их рыночную стоимость и следует принять за стоимость активов плана;

Таблица 5 - Приведенная стоимость обязательств и стоимость текущего стажа

<b>Прогнозируемый уровень заработной платы</b>	
$= 864000 \cdot (1+0,03)^3 = 944116$	$= 1116000 \cdot (1+0,03)^{15} = 1738692$
<b>Сумма причитающегося вознаграждения</b>	
$= 1/70 \cdot 944116 \cdot 24 = 323697$	$= 1/70 \cdot 1738692 \cdot 14 = 347738$
<b>Приведенная сумма вознаграждения с учетом требуемых вероятностей</b>	
$= 323697 / (1+0,1009)^3 \cdot (1-0,0065) \cdot (1-0,34) = 159077$	$= 347738 / (1+0,1009)^{15} \cdot (1-0,016) \cdot (1-0,34) = 53404$
<b>Обязательство рассчитывается путем разложения приведенной стоимости вознаграждения пропорционально прогнозируемому трудовому стажу работника</b>	
$= 25/28 \cdot 159077 = 142033$	$= 20/35 \cdot 53404 = 30516$
<b>Стоимость текущего стажа (сумма, начисляемая в течение периода оценивания, которая пропорциональна длительности оцениваемого периода)</b>	
$= 1/28 \cdot 159077 = 5681$	$= 1/35 \cdot 53404 = 1526$
$= 142033 + 30516 = 172549$	
$= 5681 + 1526 = 7207$	

- Ожидаемая норма прибыли по активам плана отражает наилучшую, по состоянию на начало отчетного периода, расчетную оценку будущих рыночных показателей доходности активов плана на протяжении срока действия обязательства по пенсионному плану. Ожидаемая норма прибыли по активам плана отражает изменение справедливой стоимости активов плана, имевшихся у него в течение указанного а результате фактически осуществленных участниками взносов, и фактически осуществленных в течение этого периода выплат, предусмотренных планом.

- Стоимость услуг текущего периода представляет собой увеличение дисконтированной величины обязательства по плану с установленными выплатами в связи с услугами работников, оказанными ими в рамках трудовых соглашений в текущем периоде.

- Затраты по процентам представляют собой изменение дисконтированной величины обязательства по плану с установленными выплатами, вызванное приближением к концу периода дисконтирования. Эта величина рассчитывается путем умножения ставки дисконтирования, определенной на начало периода, на приведенную стоимость



обязательства текущего периода по плану с установленными выплатами, с учетом всех существенных изменений величине этого обязательства.

Оценка стоимости активов и обязательств фонда производится на каждую отчетную дату. Компания признает в своем балансе чистое обязательство фонда (либо в редких случаях чистый актив).

Таким образом, получается, что компания показывает в своей финансовой отчетности чистое обязательство другого юридического лица (пенсионного фонда). Но, если вспомнить, что именно компания несет обязательства перед своими работниками по выплате пенсий, то такой подход к отражению обязательства представляется совершенно логичным.

Картина ДВ-пенсионного плана для АО «Карусель» представлена в таблице 6.

Таблица 6 - Пенсионный план с установленными выплатами АО «Карусель»

Информация на 1 января 2015 г.		
Стоимость активов плана	173549	
Приведенная стоимость обязательств	(172549)	
В течение 2015 г.		
Взносы, перечисленные в фонд	7207	
Выплаченные пенсии	-	
Стоимость текущих услуг	17207	
Процентная ставка	10,09 %	
Доходность инвестиций	10,09% [31]	
Расчет стоимости активов и обязательств на 31 декабря 2015 г.		
	Обязательство	Актив
	руб.	руб.
На 01.01.2015	172549	173549
Стоимость текущих услуг	17207	
Затраты на проценты	17410	
Доходность инвестиций		17511
Выплаченные пенсии	-	-

Перечисленные взносы		7207
Расчетная стоимость (при условии, что все актуарные допущения верны на 100 %)	207166	198267
Сделаем предположение, что фактическая стоимость на 31.12.2015 составила	197000	215000
В этом случае актуарные разницы составят		
Актуарный убыток	-	-
Актуарная прибыль	10166	16733
Чистая актуарная разница	=10166+16733=26899	
<b>На 31.12.2015 чистое обязательство признается в сумме = 207166-198267+26899=35798</b>		

Процедура расчета чистых обязательств по пенсионному плану представлена на рисунке 6.

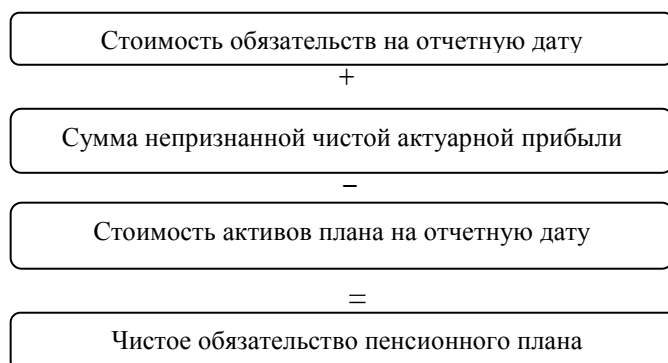


Рисунок 6 - Процедура расчета чистых обязательств по пенсионному плану

Стоит отметить, что IAS 19 допускает три метода отражения актуарных прибылей и убытков [31], содержание которых представлено в таблице 7.

Признание обязательств по выплате долгосрочных вознаграждений работникам по окончании трудовой деятельности и прочих долгосрочных вознаграждений работникам в бухгалтерском учете рекомендуется отражать с использованием активно-пассивного счета 74 «Расчеты с персоналом по долгосрочным вознаграждениям», к нему необходимо открыть следующие субсчета:

1. Расчеты по пенсионным планам с установленными выплатами;
2. Расчеты по прочим долгосрочным вознаграждениям.

Таблица 7 - Методы отражения актуарных прибылей и убытков и их содержание

Название метода	Содержание метода
Метод совокупного дохода	Актуарные прибыли и убытки отражаются в составе прочего совокупного дохода в отчете о совокупном доходе того периода, в котором они были выявлены.
Метод «коридора» <sup>*</sup>	Любые актуарные прибыли и убытки, превышающие большее из двух значений: <ul style="list-style-type: none"> <li>- 10 % от приведено стоимости обязательства плана с установленными выплатами и 10 % от стоимости активов плана;</li> <li>- амортизируются в течение срока, не превышающего оставшийся срок трудовой деятельности работника.</li> </ul>
Метод ускоренного списания актуарных прибылей и убытков	Ускоренное отнесение актуарных прибылей и убытков на счет прибылей и убытков, в том числе и в периоде, когда актуарные прибыли и убытки не выявлены.
<sup>*</sup> В новой редакции МСФО (IAS) 19 «Вознаграждения работникам» от 07.10.2013 «метод коридора» отменен, т.е. в настоящее время признание изменений в активах и обязательствах пенсионного плана происходит по мере их возникновения.	

Для признания или изменений вознаграждений работникам (чистых обязательств, чистых активов) в составе расходов (доходов) стоит использовать счет 74 «Расчеты с персоналом по долгосрочным вознаграждениям» в корреспонденции со счетом 91 «Прочие доходы и расходы»

АО «Карусель» следует осуществлять следующие бухгалтерские записи:

- Дт 91.2 Кт 74.1 – признание чистого обязательства пенсионного плана;
- Дт 74.1 Кт 91.1 – признание чистого актива пенсионного плана.

Поскольку АО «Карусель» в бухгалтерском учете признает расходы (доходы), которые не учитываются при расчете налога на прибыль, то данный факт приведет к образованию постоянной налоговой разницы (ПНО или ПНА) [48].

В вопросе совершенствования бухгалтерского баланса обратимся к опыту горно-металлургической компании «Норильский никель», которая, руководствуясь IAS 19, использует в своей деятельности пенсионные планы с установленными выплатами. Рассмотрим выдержку из бухгалтерского баланса, входящего в промежуточную

сокращенную консолидированную неаудированную финансовую отчетность компании за шесть месяцев, закончившихся 30 июня 2015 года [49] (рисунок 7).

<b>КАПИТАЛ И ОБЯЗАТЕЛЬСТВА</b>			
<b>Капитал и резервы</b>			
Уставный капитал	16	197	197
Эмиссионный доход		39,464	39,464
Собственные акции, выкупленные у акционеров	16	(99)	–
Резерв накопленных курсовых разниц		13,580	12,901
Резерв по переоценке инвестиций		5,441	43
Нераспределенная прибыль		208,976	215,614
<b>Капитал, причитающийся собственникам материнской компании</b>		<b>267,559</b>	<b>268,219</b>
Неконтролирующие доли		2,037	1,422
		<b>269,596</b>	<b>269,641</b>
<b>Долгосрочные обязательства</b>			
Кредиты и займы	17	286,008	319,462
Обязательства по вознаграждениям работникам		522	349
Резервы		22,129	15,428
Отложенные налоговые обязательства		11,988	12,136
		<b>320,647</b>	<b>347,375</b>
<b>Краткосрочные обязательства</b>			
Кредиты и займы	17	68,148	36,677
Обязательства по вознаграждениям работникам		15,077	14,201
Торговая и прочая кредиторская задолженность		65,148	51,334
Резервы		8,852	8,777
Производные финансовые инструменты		332	199
Обязательства по налогу на прибыль		907	1,306
Прочие налоговые обязательства		7,185	5,577
		<b>165,649</b>	<b>118,071</b>
Обязательства, связанные с активами, классифицированными как предназначенные для продажи	15	1,755	4,688
		<b>167,404</b>	<b>122,759</b>
<b>ИТОГО ОБЯЗАТЕЛЬСТВА</b>		<b>488,051</b>	<b>470,134</b>
<b>ИТОГО КАПИТАЛ И ОБЯЗАТЕЛЬСТВА</b>		<b>757,647</b>	<b>739,775</b>

Рисунок 7 - Выдержка из бухгалтерского баланса компании «Норильский никель»

Таким образом, АО «Карусель» следует добавить в IV раздел бухгалтерского баланса строку «Обязательства по вознаграждениям работникам», в которой компания будет раскрывать соответствующие суммы задолженностей (Приложение Ж).

В учетной политике компания АО «Карусель» обязана будет раскрыть следующие важные аспекты:

- механизм признания актуарных прибылей и убытков;
- описание используемого пенсионного плана.

Пояснения, включающие существенные положения, использованные для подготовки отчетности, должны содержать следующую информацию:

- дисконтированную стоимость обязательств плана, которые обеспечены, частично обеспечены или не обеспечены ресурсами;
- сведения по активам плана, включая их общую стоимость, а также детальную информацию об изменениях в активах, с подробной детализацией по поступлениям и расходам плана;

- описание политики финансирования плана;
- описание актуарных предположений;
- описание метода, использованного для расчета обязательств, т.е. актуарной современной стоимости пособий;

Данные рекомендации, на наш взгляд, должны применяться для финансовой отчетности во всех организациях, которые используют пенсионные планы такого рода.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Актуальность учета человеческих ресурсов обусловлена характером труда как базового ресурса, определяющего создание и распределение стоимости в экономической системе. В действующей системе бухгалтерских императивов, ставящих в зависимость признание активов от контроля над ними, признание человеческих ресурсов как объекта учета является затруднительным.

Для решения поставленных проблем в первой главе нами было отражено влияние возрастающей ценности человеческого фактора на тенденции изменения воззрений научного сообщества на роль человека и его производительной деятельности в экономической теории (на макро- и микроуровнях). Это позволило сделать нижеприведенные выводы:

1. исследования человеческого фактора нуждаются в методической поддержке – систематизации и развитии методов оценки человеческих ресурсов, обосновании области применения методов для решения отдельных стоящих перед компаниями задач, а также в условиях перехода к новой экономической формации и изменения системы социальных отношений;

2. должна осуществляться интеграция человеческих ресурсов в общую информационную систему организации. С одной стороны, она имеет нормативное значение, в контексте включения данных о человеческих ресурсах в интегрированную отчетность компаний и соответственно формирования стандартов признания таких ресурсов. С другой стороны — гносеологическое, с позиций уточнения соотношения категорий интеллектуального и человеческого капиталов организации, а также, возможно, – человеческого капитала, человеческих ресурсов и человеческих активов;

3. дальнейшее развитие теорий человеческого капитала и человеческих ресурсов на микроуровне должно учитывать актуальные трансформации отношений собственности, принципов управления компаниями, а также возрастание ценности человека в современном обществе.

Во второй главе были систематизированы исследования в области методов оценки человеческого капитала. Установлено, что признание человеческих ресурсов как объекта финансового учета с последующим раскрытием в финансовой отчетности невозможно и нецелесообразно, поскольку не основано на едином стандарте раскрытия и оценки.

Признание человеческого капитала как актива в управленческом учете и отчетности создает основу для принятия качественных экономических решений и направлено на поддержание стратегии компании, однако сопряжено с рядом проблем,

вызванных как достоверностью оценки человеческого капитала, зависящей от уникальности человеческого ресурса, его потенциала, полноты реализации на рабочем месте, так и перспективами амортизации, определяемыми индивидуальной отдачей такого актива. Для устранения существующих проблем были выявлены преимущества и недостатки существующих финансовых и нефинансовых индикаторов:

1. методы на основе затрат объективны, соответствуют принципам бухгалтерской оценки и обладают большей достоверностью, но не отражают заложенного в человеческом капитале трудового потенциала и не обладают прогностическими возможностями;

2. методы, основанные на стоимости (капитализации доходов), субъективны, их достоверность зависит от точности прогнозирования стохастических величин, однако они обладают большим потенциалом с позиций как прогнозирования, так и принятия решений;

3. нефинансовые методы не позволяют измерить человеческий капитал одной цифрой, но служат основой комплексного мониторинга человеческих ресурсов, что расширяет информационные возможности управления.

Современной задачей управленческого учета в этой области, на наш взгляд, должна стать разработка интегрированных финансовых и нефинансовых методов оценки показателей человеческого капитала, их регистрации в учетной системе и представления в отчетности.

В заключительном параграфе второй главы с целью устранения недостатков и несоответствий осуществляется переход от «учета человеческих ресурсов» к «учету вознаграждений». На данном этапе исследования представлена методика с использованием группы тридцатых счетов, которая позволяет:

1. формировать развернутые аналитические сведения об имевших место расходах в необходимых разрезах, обеспечивая информационно-аналитическое содействие процессов принятия управленческих решений;

2. реализовывать оперативный управленческий контроль фактической величины расходов на вознаграждения и их отклонений;

3. сокращать неэффективные расходы на вознаграждения и создавать гибкую информационную среду, дающую менеджменту экономического субъекта своевременно реагировать на выявляемые изменения и выработки оперативных управленческих решений.

Также в настоящее время представляется актуальной проблема приведения в соответствие всех характеристик экономических выгод работника (заработная плата,

компенсации, премии и др.), получаемых от работодателя, требованиям конкурентного рынка и международным нормам регулирования трудовых отношений, включая бухгалтерский учет и отчетность.

Для устранения установленной проблемы в первом параграфе третьей главы нами был проведен сравнительный анализ отечественной и международной практики учета и отчетности вознаграждений работникам, который позволил сделать нижеприведенные выводы.

Целесообразность форм перехода российской учетной практики к правилам признания обязанностей по вознаграждениям работникам в соответствии с МСФО 19 «Вознаграждения работникам» до настоящего времени является предметом дискуссии ученых, практикующих бухгалтеров и работников государственных финансовых институтов. Характеристика российской и международной практик учета вознаграждений дает основания для формулирования следующих рекомендаций.

Следует отказаться от стремления к собственно идентичности текстов нового ПБУ и IAS 19. В отечественном учете необходимо:

1. создать полный перечень всех требуемых положений по учету вознаграждений работников, которые обязаны быть отражены в учетной политике организации;
2. разработать комплекс процедур по учету вознаграждений работникам в рамках ДВ-пенсионных планов;

Во втором параграфе третьей главы нами были рассмотрены наиболее известные методы актуарной оценки, а именно «метод накопленных прав», accrued benefit unit-credit метод («традиционный») или (regular) unit-credit («обычный»), projected benefit unit-credit метод («метод прогнозируемой условной единицы»).

В результате их анализа было установлено, что «метод прогнозируемой условной единицы» является наиболее оптимальным и эффективным, поскольку интегрирует в себе методологию определения накопленных прав с прогнозированием или «проектированием» пенсии. Главным преимуществом метода projected unit-credit является то, что он позволяет избежать нежелательного эффекта back-loading, который вызван «отставанием» нормальных платежей от роста зарплаты.

В третьем параграфе третьей главы нами были предложены конкретные шаги на пути совершенствования учета вознаграждений работникам для АО «Карусель».

Нами предлагаются следующие направления трансформации учета и отчетности в рамках рассматриваемого аспекта:



1. включение в план счетов бухгалтерского учета дополнительного счета 74 «Расчеты с персоналом по долгосрочным вознаграждениям»;
2. создание схемы учетных записей для отражения чистого обязательства (актива);
3. усовершенствование формы бухгалтерского баланса путем создания в IV разделе строки «Обязательства по вознаграждениям работникам» (предложение базируется на успешном опыте компании «Норильский никель», которая практикует в своей деятельности ДВ-пенсионные планы);
4. описание пенсионного плана и механизма признания актуарных разниц в учетной политике;
5. раскрытие информации об элементах пенсионного плана и актуарных допущениях в пояснениях к бухгалтерской отчетности.

Таким образом, предлагаемые рекомендации, на наш взгляд, позволят обеспечить оптимальную организацию учета на предприятии и гарантировать доступность, полноту и достоверность бухгалтерской отчетности для заинтересованных пользователей.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Кенэ Ф., Тюрго А. Р.Ж., Дюпон де Немур П. С. Физиократы. Избранные экономические произведения. М.: Эксмо, 2008. 1200 с.
2. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. М.: Эксмо, 2007. 960 с.
3. Майбурд Е. М. Введение в историю экономической мысли. От пророков до профессоров. М.: Дело, 2000. 560 с.
4. Рикардо Д. Начала политической экономии и налогового обложения. Избранное. М.: Эксмо, 2007. 960 с.
5. Блауг М. Экономическая мысль в ретроспективе. М.: Дело ЛТД, 1994. 720 с.
6. Маршалл А. Основы экономической науки / пер. с англ. М.: Эксмо, 2007. 832 с.
7. Маркс К. Капитал. В 3 т. М.: Проспект, 2013. 1852 с.
8. Струмилин С. Г. Проблемы экономики труда. М.: Госполитиздат, 1957. 735 с.
9. Гуриев С. М. Мифы экономики. Заблуждения и стереотипы, которые распространяют СМИ и политики. М.: ООО «Юнайтед Пресс», 2010. 295 с.
10. Shultz T. Investment in Human Capital. N.Y., London, 1971, 84 p.
11. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: учеб. для вузов/ Б.М. Генкин.— 7-е изд., доп.—М.: Норма, 2007.— 448с.
12. Добрынин А. И. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования / А. И. Добрынин, С. А. Дятлов, Е. Д. Цыренова. – СПб.: Наука, 1999.- 309 с.
13. Капелюшников, Р. И. Сколько стоит человеческий капитал России?: препринт WP3/2012/06 [Текст] / Р. И. Капелюшников; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2012. – 76 с.
14. Корицкий А.В. Человеческий капитал как фактор экономического роста регионов России: монография / А.В. Корицкий ; науч. ред. Т.В. Григорова; Сибирский университет потребительской кооперации. – Новосибирск, 2010. – 368 с.
15. Корчагин Ю.А. Российский человеческий капитал: фактор развития или деградации?: Монография. – Воронеж: ЦИРЭ, 2005. – С.: 252.
16. Becker G. S. Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. The Journal of Political Economy, 1962, vol. 70, issue 5, part 2, pp. 9–49.
17. Likert R., Pile W. C. Human Resource Accounting. Financial Analysts Journal. January — February 1971, pp. 75–84.

18. Swann H. V. Human Resource Accounting: Some aspects which require psychologists' attention. *Journal of Occupational Psychology*, 1978, no. 51, pp. 301–314.
19. Lawler E. E. Measuring the human organization. Paper presented at Human Resource Accounting Seminar, Bonn, 1974, 36 p.
20. Flamholtz E. Human Resource Accounting. Encino Calif.: Dickenson Publishing Co, 1974, 382 p.
21. Jaques E. Equitable Payment: A General Theory of Work, Differential Payment and Individual Progress. Harmondsworth: Penguin, 1967, 382 p
22. McRae T. W. Human resource accounting as a management tool. *Journal of Accountancy*, 1976, no. 138 (2), pp. 32–38.
23. Mirvis P. H., Macy B. A. Human Resource Accounting: A Measurement Perspective. *Academy of Management Review*, April 1976, pp. 74–83.
24. Чигорьев К.Н., Скопинцева Н.А., Ульященко В.В. Оценка стоимости человеческого капитала на основе производственных затрат // *Известия Томского политехнического университета*. - 2008. - № 6. - С. 54-56
25. Краковская И.Н. Измерение и оценка человеческого капитала организации: подходы и проблемы // *Экономический анализ: теория и практика*. – 2008. – №19(124). - С. 41-49
26. Akintoye I. R. The Relevance of Human Resource Accounting to Effective Financial Reporting. // *International Journal of Business Management & Economic Research*. 2012. Vol 3(4). pp. 566-572.
27. Терентьева Т. А. Подбор персонала: практические инструменты и приемы / Т. Терентьева, А. Имаева – М.: Эксмо, 2010. – 400 с.
28. Каплан Роберт С., Нортон Дейвид П. Сбалансированная система показателей. От стратегии к действию. 2-е изд., испр. и доп. / пер. с англ. М. Павловой. М. : ЗАО «Олимп-Бизнес», 2008. – 436 с.
29. Сингатуллина Л.Б. Теория и методология бухгалтерского управленческого учета и анализа расходов на вознаграждения работникам: Дис. д-ра экон.наук / Казанский (Приволжский) федеральный университет. – Казань, 2014. – 524 с.
30. Яковлев Р.А. Оплата и нормирование труда (комментарий к новой редакции Трудового кодекса РФ). // *Трудовое право*. - 2009. - N 1.
31. Международный стандарт финансовой отчетности (IAS) 19 «Вознаграждения работникам» // [http://www.minfin.ru/common/img/uploaded/library/no\\_date/2012/IAS\\_19.pdf](http://www.minfin.ru/common/img/uploaded/library/no_date/2012/IAS_19.pdf).

32.Международный стандарт финансовой отчетности (IAS) 26 «Учет и отчетность по пенсионным планам» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.minfin.ru/common/img/uploaded/library/no\\_date/2013/IAS\\_26.pdf](http://www.minfin.ru/common/img/uploaded/library/no_date/2013/IAS_26.pdf).

33.Ацканов, Т.А. Понятие заработной платы по современному российскому законодательству. // Адвокат. – 2008. - № 12.

34.Положение по бухгалтерскому учету «Расходы организации» (ПБУ 10/99). Приказ Министерства финансов РФ от 6.05.1999 №33н (ред. от 27.11.2006) [Электронный ресурс] / Программа информационной поддержки российской науки и образования Консультант плюс: Высшая школа; Windows/98/ME/NT 4/2000/XP.

35.Кувалдина, Т.Б. Затраты работодателей на выплату вознаграждений работникам // Аудиторские ведомости. – 2009. - № 2.

36.Сравнительный анализ основных требований к учету вознаграждений работникам в МСФО и РПБУ // [http://www.minfin.ru/ru/search/?q\\_4](http://www.minfin.ru/ru/search/?q_4).

37.Положение по бухгалтерскому учету «Учет вознаграждений работникам» (проект) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.minfin.ru/common /img /uploaded / library/ 2011/07/PBU\\_Voznagrazhdeniya\\_rabotnikam.pdf/](http://www.minfin.ru/common/img/uploaded/library/2011/07/PBU_Voznagrazhdeniya_rabotnikam.pdf/).

38.Положение по бухгалтерскому учету «Оценочные обязательства, условные обязательства и условные активы» (ПБУ 8/2010); утверждено приказом Минфина России от 13.12.2010 № 167н, с изменениями, внесенными приказами Минфина России от 14.02.2012 № 23н, от 27.04.2012 № 55н, от 06.04.2015 № 57н // [http://www.minfin.ru/ru/search/?q\\_4=%D0%BF%D0%B1%D1%83+8%2F2010&pub\\_date\\_from\\_4=&pub\\_date\\_to\\_4=&page\\_id\\_4=0&source\\_id\\_4=6](http://www.minfin.ru/ru/search/?q_4=%D0%BF%D0%B1%D1%83+8%2F2010&pub_date_from_4=&pub_date_to_4=&page_id_4=0&source_id_4=6).

39.Международный стандарт финансовой отчетности (IAS) 37 «Резервы, условные обязательства и условные активы» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.minfin.ru/common/upload/library/2015/02/main/IAS37.pdf>

40.Шоломицкий А. Г. Учет социальных программ по МСФО: принципы и актуарные методы: Препринт WP16/2007/01. – М.: ГУ ВШЭ, 2007. – 40 с.

41.Anderson A.W. Pension mathematics for actuaries. 2 nd ed. Winsted, Connecticut: Actex Publications, 1992.

42.Бауэрс Н.Л. и др. Актуарная математика. М.: Янус-К. - 2001.

43.Кларк С.М. и др. Основы актуарной математики. М.: Общество актуариев. - 2000.

44.МСФО: точка зрения КПМГ. Практическое руководство по международным стандартам финансовой отчетности, подготовленное КПМГ. 2011/2012: в 2 ч. Пер. с англ. – 8-е изд. – М.: Альпина Паблицер, 2012. – С.1032-1100.

45. Письмо Росстрахнадзора от 12-09-96 085-71p05 (2015) // <http://www.zakonprost.ru/content/base/part/127641>.

46. Рынок труда и безработица: оценка ситуации. Пресс-выпуск №2742 // <http://wciom.ru/index.php?id=236&uid=115101>.

47. Ставка процента по государственным облигациям // <http://www.investing.com/>.

48. Положение по бухгалтерскому учету «Учет расчетов по налогу на прибыль организаций» ПБУ18/02, утверждено приказом Минфина России от 19.11.2002 № 114н, с изменениями, внесенными приказами Минфина России от 11.02.2008 № 23н, от 25.10.2010 № 132н, от 24.12.2010 № 186н, от 06.04.2015 № 57н // [http://www.minfin.ru/ru/search/?q\\_4=%D0%9F%D0%91%D0%A3+18%2F02&source\\_id4=6#](http://www.minfin.ru/ru/search/?q_4=%D0%9F%D0%91%D0%A3+18%2F02&source_id4=6#).

49. Промежуточная сокращенная консолидированная неаудированная финансовая отчетность горно-металлургической компании «Норильский никель» за шесть месяцев, закончившихся 30 июня 2015 года // <http://www.nornik.ru/assets/files/Active-news/2200-NN-IFRS-RUS-RUB-31082015.pdf>.