

**A.V. Pushinin**

## **IMPROVEMENT OF TECHNIQUES OF ANALYSIS AND FINANCIAL REPORTING ON INVESTMENT IN HUMAN CAPITAL**

**Andrey Pushinin** – Head of the Department of Accounting and Statistics, State Institute of Economics, Finance, Law and Technology, PhD in Economics, Associate Professor, Gatchina; **e-mail: pushinin@mail.ru.**

*We substantiate the objective need in business entities' investment in human capital. The key directions for employer's investment in personnel are distinguished; we also consider one of the ways to increase the value of financial reports of business entities and present an improved technique of the analysis of investment in human capital.*

**Keywords:** financial reporting; human capital; analysis techniques; investment; effectiveness.

**А.В. Пушинин**

## **СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕТОДИКИ АНАЛИЗА И ОТРАЖЕНИЯ В ФИНАНСОВОЙ ОТЧЕТНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ СВЕДЕНИЙ ОБ ИНВЕСТИЦИЯХ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ**

**Андрей Вячеславович Пушинин** – зав. кафедрой бухгалтерского учета и статистики, Государственный институт экономики, финансов, права и технологий, кандидат экономических наук, доцент, г. Гатчина; **e-mail: pushinin@mail.ru.**

*В статье обоснована объективная потребность инвестирования средств хозяйствующими субъектами в человеческий капитал. Раскрываются основные направления инвестирования в персонал работодателем, а также рассматривается один из вариантов повышения аналитической ценности финансовых отчетов хозяйствующих субъектов и предлагается усовершенствованная методика анализа инвестирования средств в человеческий капитал экономического субъекта.*

**Ключевые слова:** финансовая отчетность; человеческий капитал; методика анализа; инвестиции; эффективность.

Осуществляя финансово-хозяйственную деятельность, коммерческие организации в достаточной степени заинтересованы в ее положительных результатах. Достижение данной цели становится зачастую труднореализуемой задачей в сложившихся экономических и политических условиях: ограничения, вводимые западными странами в отношении субъектов хозяйствования и граждан; рост цен на ресурсы и энергоносители; существенные колебания валютного курса и ключе-

вой ставки; рост стоимости заемных средств; действия или бездействие органов власти и т.п. Следовательно, необходим поиск внутренних резервов, незадействованных возможностей, которые подконтрольны организации.

Считаем, что одной из таких возможностей является более полное и рациональное использование человеческого капитала доступного предприятию. Под человеческим капиталом (рис. 1) в данном контексте понимаем совокупность делово-

вых качеств и навыков, профессионального опыта и квалификации, интеллектуальных способностей, способности к плодотворному труду, физического и психологического состояния коллектива работников конкретно взятой организации, способствующую извлечению организацией экономических выгод [1; 5].

К сожалению, как показывает анализ существующей практики, в кризисных условиях предприниматель в первую очередь стремится сэкономить на затратах по содержанию персонала, оплате его труда. Это действительно на кратковременном интервале может дать положительный эффект в виде экономии средств фонда заработной платы. Но в перспективе последствия таких решений зачастую носят разрушительный, дестабилизационный характер.

В отечественной практике ведения хозяйственной деятельности инвестиции работодателя в персонал можно оценить, ориентируясь на следующие показатели (расходы, которые в соответствии с положениями Налогового кодекса, могут быть учтены при формировании облагаемой налогом на прибыль организаций базы) [3]:

I. Согласно ст.255 «Расходы на оплату труда» 2 части НК РФ:

1. Выплаты сотрудникам исходя из их среднего заработка во время учебных от-

пусков, в т.ч. компенсация трат на проезд до места обучения и обратно.

2. Платежи работодателя в пользу работника в рамках заключенных договоров обязательного или добровольного страхования или пенсионного обеспечения, в т.ч. страхования жизни на срок более 5 лет, пожизненного пенсионного обеспечения (или до исчерпания соответствующих средств), добровольного личного медицинского страхования на срок более года или на случай смерти и (или) причинения вреда здоровью. При этом для целей расчета налога на прибыль расходы на пенсионное страхование и страхование жизни учитываются в пределах 12% от совокупного размера понесенных трат на выплату заработной платы, расходы на медицинское страхование – до 6% от суммы выплат заработной платы. Взносы на страхование в случаях смерти и (или) причинения вреда здоровью учитываются в сумме до 15 000 руб. в год в среднем на одного застрахованного.

3. Расходы в виде выплат сотрудникам во время повышения ими квалификации или переподготовки.

4. Затраты на покрытие услуг туристического характера, санаторно-курортных услуг на территории России, потребляемых персоналом организации, а также членами их семей. Отметим, что данные расходы учитываются в пределах 50000



Рис. 1. Структура человеческого капитала организации

руб. на одного человека.

II. Согласно ст. 264.5 «Прочие расходы, связанные с производством и (или) реализацией» 2 части НК РФ:

1. Расходы на выплату сотрудникам подъемных в пределах нормативов, установленных ТК РФ и иными нормативными актами Российской Федерации.

2. Затраты на создание приемлемых условий выполнения трудовой функции, соблюдения техники безопасности, лечение профессиональных болезней, содержание здравпунктов.

3. Взносы по заключенным договорам добровольного личного страхования на случай болезни работника. Учитываются расходы за дни болезни, которые обязан компенсировать работодатель (первые 3 дня в случае временной нетрудоспособности сотрудника), в пределах суммы положенного пособия сотруднику. Сумма указанных платежей учитывается в пределах 3 процентов суммы расходов на оплату труда.

4. Затраты работодателя на обучение персонала по основным и дополнительным программам профессионального обучения, а также на прохождение независимой оценки квалификации. С образовательным учреждением, как и с физическим лицом, обязательно должен быть заключен договор. Работник обязан отработать не менее года.

Следует выделить тот факт, что к инвестициям в человеческий капитал необходимо отнести и фактически выплачиваемую заработную плату сотрудникам, включая все стимулирующие и компенсационные выплаты, а также страховые взносы, перечисляемые работодателем за своих работников во внебюджетные фонды. Это оправдано тем, что фонд оплаты труда и перспективные социальные гарантии также напрямую определяют величину, качество человеческого капитала экономического субъекта и его последующую динамику.

Наиболее значимой из множества существующих проблем, которые не позволяют в должной мере оценить инвестиции работодателя в сотрудников, как в абсо-

лютной величине, так и с точки зрения их рациональности, является скудность информационной базы. Рассматриваемые затраты не выделяются ни в декларации по налогу на прибыль организаций, ни в бухгалтерской финансовой отчетности. Указанные сведения фактически включаются во внутреннюю, конфиденциальную информацию предприятия.

Решением данной проблемы стало бы включение развернутых сведений об инвестировании средств в человеческий капитал в финансовые отчеты организации. В настоящее время рассматриваемые расходы находят отражение в отчете о финансовых результатах в составе себестоимости, коммерческих и управленческих расходов, а также прочих расходов организации. Указываются они при этом свернуто.

Отметим, что в состав годовой финансовой отчетности включается такой отчет, как пояснения к бухгалтерскому балансу и отчету о финансовых результатах. Данная форма предназначена для расшифровки наиболее важных и существенных показателей, включаемых в баланс, отчет о финансовых результатах и отчет о целевом расходовании средств, который может составляться как в табличной, так и текстовой форме.

В составе пояснений имеет смысл раскрывать сведения об инвестициях в человеческий капитал развернуто. В пояснениях можно дать их расшифровку в виде таблицы (см. табл. 1).

Указанные изменения в содержании пояснений к бухгалтерскому балансу и отчету о финансовых результатах позволят заинтересованным пользователям проводить анализ динамики и эффективности инвестиций в человеческий капитал. Это, безусловно, позволит повысить качественную составляющую отчетной информации в условиях информационной экономики [5].

Предлагаемые новации позволят осуществлять анализ деятельности организации с учетом инвестирования средств в «человеческую составляющую» комплексно и системно. При этом анализ

**Инвестиции в человеческий капитал**

Показатель	За отчетный период	За аналогичный предшествующий отчетному период
1. Расходы на оплату труда работников и уплату страховых взносов		
2. Расходы на добровольное и обязательное страхование		
3. Расходы на обучение и профессиональную переподготовку		
4. Расходы на создание приемлемых условий труда и безопасности трудовой деятельности		
5. Прочие расходы		
Всего		



Рис. 2. Этапы анализа инвестиций в человеческий капитал организацией

предлагается осуществлять в следующей последовательности (см. рис. 2) [2].

На первом этапе предполагается оценка структуры и динамики инвестиций в человеческий капитал. Расчеты целесообразно проводить в табличной форме (табл. 2).

По результатам расчетов необходимо выделить показатели, имеющие существенный удельный вес, а также значимое изменение по сравнению с прошлым периодом. Это позволит выделить направления, по которым целесообразно углубить и расширить аналитическую работу в дальнейшем.

На 2 этапе необходимо провести

оценку эффективности инвестиций в человеческий капитал [4]. Это может быть осуществлено посредством расчёта ряда коэффициентов.

1. Рентабельность инвестиций в человеческий капитал:

$$R_{\mu} = \frac{\text{Чистая прибыль}}{\text{Инвестиции в человеческий капитал}}$$

Данный показатель позволит оценить соотношение чистой прибыли организации, приходящейся на 1 рубль вложенных в человеческий капитал средств. Показатель должен иметь положительное значение и динамику.

**Структура и динамика инвестиций в человеческий капитал**

Показатель	За отчетный период, тыс. руб.	За предшествующий период, тыс. руб.	Удельный вес показателя		Изменение		
			в отчетном периоде, %	в предшествующем периоде, %	в структуре, %	абсолютное, тыс. руб.	относительное, %
Всего							

2. Коэффициент соотношения затрат на инвестиции и выручки компании:

$$K_{\text{снв}} = \frac{\text{Инвестиции в человеческий капитал}}{\text{Выручка от продаж}}$$

Данный показатель даст представление о соотношении инвестиций в человеческий капитал и суммы полученных от покупателей средств. Положительная динамика показателя (при условии роста выручки) будет свидетельствовать о приемлемой динамике инвестирования средств.

3. Коэффициент соотношения затрат на инвестиции в человеческий капитал и общей суммы затрат организации:

$$K_{\text{снз}} = \frac{\text{Инвестиции в человеческий капитал}}{\text{Затраты}}$$

Данный показатель проинформирует заинтересованного пользователя об удельном весе инвестиций в человеческий капитал в совокупной сумме понесенных затрат организации. Желательно увеличение доли инвестиций в человеческий капитал в общей сумме затрат экономического субъекта.

На 3 этапе необходимо установить существующие «слабые» места и направления совершенствования финансово-хозяйственной деятельности экономического субъекта. Положительную роль в рамках проводимого исследования сыграет расчёт следующих величин:

1. Степень удовлетворенности персонала условиями работы:

$$K_{\text{супр}} = \frac{\text{Численность удовлетворенных условиями работы}}{\text{Среднестатистическая численность работников}}$$

Данный показатель даст представление об удельном весе работников организации, удовлетворенных созданными работодателем условиями труда. Должен рассчитываться путем анонимного анкетирования сотрудников и стремиться к 100%. Отклонения от нормативного значения свидетельствуют об имеющихся резервах.

2. Степень удовлетворенности социальными гарантиями:

$$K_{\text{свг}} = \frac{\text{Численность удовлетворенных социальными гарантиями}}{\text{Среднестатистическая численность работников}}$$

Данный показатель проинформирует об удельном весе работников организации, удовлетворенных предлагаемыми работодателем социальными гарантиями. Должен рассчитываться путем анонимного анкетирования сотрудников и стремиться к 100%. Отклонения от нормативного значения свидетельствуют об имеющихся резервах.

3. Прирост (падение) производительности труда при наличии (отсутствии) инвестиций в человеческий капитал:

$$K_{\text{сптл}} = \frac{\text{Относительный прирост производительности труда} - \text{Относительный прирост инвестиций в человеческий капитал}}$$

Указанное соотношение позволит выявить резервы повышения эффективности инвестирования средств в человеческий капитал и его рационального использования. Значение должно быть положительным, т.е. прирост производительности труда должен превалировать над приростом расходов на человеческий капитал.

4. Удельный вес низкоквалифициро-

ванных сотрудников:

$$K_{\text{увик}} = \frac{\text{Численность сотрудников недостаточной квалификации}}{\text{Среднесписочная численность работников}}$$

Удельный вес низкоквалифицированного персонала характеризует качество человеческого капитала, он должен стремиться к минимуму. Позволяет сформировать план по профессиональной подготовке, обучению и повышению квалификации персонала.

Подводя итоги проведенного исследования, необходимо отметить, что предлагаемый автором подход к отражению сведений о расходах организации на формирование человеческого капитала позволит существенно повысить аналитическую ценность финансовых отчетов. Последующий анализ даст возможность оценить их рациональность и целесообразность. Разработка требуемых мероприятий по повышению качества человеческого капитала по результатам проведенного исследования позволит повысить эффективность деятельности хозяйствующего субъекта в целом.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Грацинская Г.В., Пучков В.Ф. Особенности оценки эффективности

инвестиций в человеческий капитал в регионе // Вестник образования и развития науки Российской академии естественных наук. 2016. №. 1. С. 46–50.

2. Пушинин А.В. Проблемы и направления совершенствования методик оценки финансового состояния организаций // Неделя науки СПбПУ: материалы научной конференции с международным участием. Институт промышленного менеджмента, экономики и торговли. Ч. 2. СПб.: Изд-во Политехнического ун-та, 2016. С. 466–468.

3. Пушинин А.В. Бухгалтерский учет и налогообложение инвестиций организации в человеческий капитал // Журнал правовых и экономических исследований. Journal of Legal and Economic Studies. 2012. №. 2. С. 157–161.

4. Пушинин А.В. Оценка эффективности инвестиций в человеческий и физический капитал на примере Северо-Западного федерального округа // Журнал правовых и экономических исследований. Journal of Legal and Economic Studies. 2007. №. 2. С. 140–143.

5. Фишер С., Дорнбуш Р., Шмалензи Р. Экономика. М.: Дело ЛТД, 1995. 864 с.