

## Отражение человеческого капитала в бухгалтерском учете

**Аннотация.** Исследование посвящено анализу проблематики признания человеческого капитала в качестве объекта бухгалтерского учета в условиях современных экономических реалий. В работе систематизированы теоретические и методологические подходы отечественных и зарубежных ученых к учету человеческого капитала, а также проведен анализ действующего нормативно-правового регулирования в Республике Беларусь. Данная работа направлена на углубление понимания роли человеческого капитала в бухгалтерском учете и предлагает практические рекомендации для его более полного отражения в финансовых отчетах, что может способствовать повышению эффективности управления человеческими ресурсами в организациях.

**Ключевые слова:** бухгалтерский учет, человеческий капитал, объект бухгалтерского учета, нематериальные активы, законодательство

E. V. Pravada, S. R. Korotina, T. P. Pakshina  
Vitebsk State Technological University  
Vitebsk, Belarus

## Reflection of human capital in accounting

**Abstract.** The research is devoted to the analysis of the problems of recognizing human capital as an object of accounting in the context of modern economic realities. The paper systematizes the theoretical and methodological approaches of domestic and foreign scientists to the accounting of human capital, as well as analyzes the current regulatory framework in the Republic of Belarus. This work is aimed at deepening the understanding of the role of human capital in accounting and offers practical recommendations for its more complete reflection in financial statements, which can contribute to improving the effectiveness of human resource management in organizations.

**Keywords:** accounting, human capital, accounting object, intangible assets, legislation

Развитие бухгалтерского учета и финансовой отчетности в последние десятилетия выдвинуло на первый план необходимость более глубокого анализа и внедрения методов учета человеческого капитала. Несмотря на значимость данного аспекта, многие предприятия по-прежнему сталкиваются с трудностями в его оценке и учете. Недостаток унифицированной методологии и стандартов учета человеческого капитала создает препятствия как для его отражения в финансовой отчетности, так и для принятия обоснованных управленческих решений.

Как подчеркивал Питер Друкер (1999 г.), один из ключевых исследователей в области менеджмента, в XX веке основным источником стоимости предприятия являлись его производственные мощности, тогда как в XXI веке ключевым фактором конкурентоспособности становятся интеллект работников и эффективность их труда, причем это касается не только коммерческого сектора, но и других сфер деятельности [1]. Данная позиция находит эмпирическое подтверждение в исследованиях компании Ocean Tomo, занимающейся анализом рыночной стоимости нематериальных активов и интеллектуальной собственности. Их исследования демонстрируют существенную трансформацию структуры активов компаний S&P 500. Если в 1975 году материальные активы составляли более 80 % их стоимости, то к 2020 году ситуация кардинально изменилась: доля нематериальных активов достигла 90 % (рисунок).

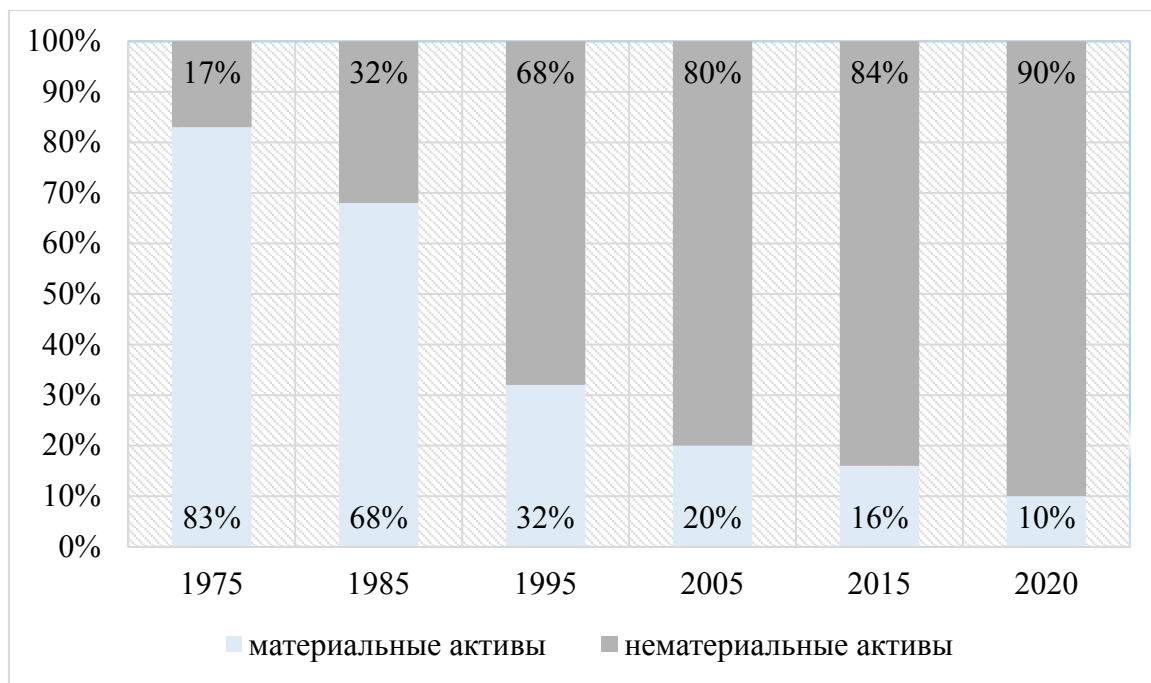


Рисунок. Структура материальных и нематериальных активов компаний S&P 500,  
(составлено на основе [1])

Трансформация структуры активов компаний привела к переосмыслению роли человеческих ресурсов. В современной постиндустриальной экономике человеческий капитал становится ключевым ресурсом и двигателем экономического роста.

Чтобы рассматривать человеческий капитал как объект бухгалтерского учета, необходимо определить его сущность. С экономической точки зрения, человеческий капитал формируется за счет накопленных индивидом когнитивных способностей, практических умений и поведенческих характеристик, обеспечивающих его продуктивность в профессиональной и социальной сферах [2].

Как самостоятельная экономическая категория, человеческий капитал обладает рядом характеристик: неоднородностью, неотделимостью от носителя, зависимостью от инвестиций (как индивидуальных, так и общественных), связью с уровнем образования, способностью генерировать будущий доход за счет текущих вложений, возможностью накопления [3].

Человеческий капитал — это долгосрочный экономический ресурс с циклом воспроизводства, значительно превышающим цикл физического капитала. Его «экономический износ» часто имеет обратную тенденцию: производственная ценность сотрудника, особенно в интеллектуальной сфере, со временем растет. Эффективное управление человеческим капиталом требует его полноценного учета и оценки [4].

В современной системе финансовой отчетности наблюдается существенная ограниченность в отражении человеческого капитала. В бухгалтерском балансе трудовые обязательства представлены исключительно в виде кредиторской задолженности по заработной плате, тогда как в отчете о финансовых результатах расходы на персонал включаются в себестоимость продукции без детализации их инвестиционной составляющей.

Более комплексный учет человеческого капитала способен значительно повысить эффективность управления трудовыми ресурсами и качество управленческих решений. Такая информация представляет существенную ценность для широкого круга заинтересованных сторон: от внутренних пользователей (топ-менеджмента и руководителей

подразделений) до внешних стейкхолдеров (инвесторов и регулирующих органов), позволяя более точно оценивать финансовую стабильность компании, принимать обоснованные инвестиционные решения и анализировать потенциальные риски.

Ключевая методологическая проблема заключается в определении места человеческого капитала в структуре активов предприятия. В академической среде преобладает подход, согласно которому человеческий капитал следует относить к категории нематериальных активов. Действительно, данный ресурс соответствует основным характеристикам нематериальных активов: отсутствию физической формы и выраженности в виде профессиональных компетенций и знаний.

Однако в соответствии с принципами финансового учета, к нематериальным активам может быть отнесена лишь та часть интеллектуального капитала, которая поддается идентификации. В случае с человеческим капиталом, его неотделимость от конкретного носителя создает существенные методологические сложности для признания в качестве самостоятельного актива. Исключение составляют ситуации, когда трудовые ресурсы приобретаются в составе бизнеса и могут быть четко ассоциированы с конкретными договорными обязательствами или идентифицируемыми активами.

С экономической точки зрения, человеческий капитал безусловно обладает характеристиками актива, поскольку:

- 1) участвует в хозяйственных процессах;
- 2) способен генерировать экономические выгоды;
- 3) имеет определенный срок полезного использования, устанавливаемый трудовыми соглашениями [4]. Этот ресурс следует рассматривать как стратегический фактор устойчивого развития и повышения конкурентоспособности предприятия.

Многоаспектность существующих концепций отражения человеческого капитала в финансовой отчетности свидетельствует о методологической неоднозначности данной проблемы. Анализ различных подходов выявляет их существенные концептуальные ограничения.

Проведенное исследование позволяет констатировать, что теоретически человеческий капитал обладает характеристиками, позволяющими рассматривать его в качестве нематериального актива. Однако действующая Инструкция по бухгалтерскому учету нематериальных активов (НМА) прямо исключает возможность отнесения профессиональных качеств персонала к данной категории. Правовой аспект проблемы заключается в том, что бухгалтерский учет признает только те ресурсы, на которые организация имеет документально подтвержденные права собственности. В случае с человеческим капиталом его неотчуждаемость от конкретных работников создает непреодолимый барьер для традиционного учета.

В противовес традиционному подходу существует экономическая концепция, аргументирующая необходимость учета человеческого капитала на основании соответствия принципу приоритета экономического содержания над юридической формой.

Несмотря на значительное количество научных исследований, системное отражение человеческого капитала в учете остается нерешенной проблемой ввиду:

- терминологической неопределенности понятия «человеческий капитал»;
- отсутствия унифицированных подходов к его количественной оценке;
- пробелов в нормативно-правовом регулировании данного вопроса.

Актуальность разработки методологии учета человеческого капитала обусловлена его ключевой ролью в современной экономике. В качестве первоочередных мер необходимо:

- 1) законодательное закрепление структуры человеческого капитала;

- 2) внесение соответствующих изменений в нормативную базу бухгалтерского учета;
- 3) создание практико-ориентированного инструментария оценки данного ресурса.

Реализация указанных направлений позволит преодолеть существующий разрыв между экономической значимостью человеческого капитала и возможностями его отражения в учетно-аналитической системе предприятия.

### **Список литературы**

1. PSTAT Статистика : 90 % активов компаний в S&P500 – это нематериальные активы. – Текст : электронный // Дзен Платформа : [сайт]. – URL: <https://dzen.ru/a/X-hesN6BQCuo1t-b> (дата обращения: 21.03.2025).
2. Ящук, А. И. Человеческий капитал или трудовые ресурсы? / А. И. Ящук. – Текст : электронный // Банкаўскі веснік, САКАВІК. – 2020. – URL: <https://www.nbrb.by/bv/pdf/articles/10741.pdf> (дата обращения 21.03.2025).
3. Грибко, Л. В. Дискуссионные вопросы отражения человеческого капитала в бухгалтерском учете / Л. В. Грибко. – Текст : электронный // Экономическая наука сегодня. – 2020. – URL: <https://www.nbrb.by/bv/pdf/articles/10741.pdf> (дата обращения 21.03.2025).
4. Флягина, Е. С. Отдельные вопросы учета человеческого капитала в финансовой отчетности / Е. С. Флягина. – Текст : электронный // Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина. – С. 449–452. – URL: [https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/34436/1/urtt\\_2015\\_62.pdf](https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/34436/1/urtt_2015_62.pdf) (дата обращения 21.03.2025).

УДК 378

**Н. В. Провидонова, А. О. Устинова, С. Д. Рябчикова**  
Петербургский государственный университет путей сообщения  
Императора Александра I  
Санкт-Петербург, Россия

### **Цифровая трансформация образования: на пути к смарт-образованию**

**Аннотация.** Актуальность исследования заключается в том, что в настоящее время цифровая трансформация является важнейшей тенденцией развития системы образования в России. В статье описаны ключевые изменения, которые вызваны распространением цифровых технологий в сфере образования.

**Ключевые слова:** цифровизация, образовательный процесс, трансформация, смарт-образование

**N. V. Providonova, A. O. Ustinova, S. D. Ryabchikova**  
Emperor Alexander I St. Petersburg State Transport University  
St. Petersburg, Russia

### **Digital transformation of education: towards smart education**

**Abstract.** The relevance lies in the fact that digital transformation is currently the most important trend in the development of the education system in Russia. The article describes the key changes caused by the spread of digital technologies in the field of education.

**Keywords:** digitalization, educational process, transformation, smart education

В настоящее время цифровизация активно набирает обороты, это подтверждают значительные инвестиции в информационную инфраструктуру и технологические решения на всех уровнях образования. Так, в российских вузах внедряются новые учебно-методические сервисы и инструменты, которые направлены на совершенствование функционала и повышение качества образовательного процесса. Согласно стратегиям ведущих вузов основными направлениями развития цифровых технологий являются [4, 6]: