

Щербакова Т. А., к.э.н., доцент кафедры «Экономическая безопасность, учет и право» ДГТУ, Ростов-на-Дону, Россия; Vityaz12@yandex.ru

Нежижимова П.С., студент 3 курса кафедры «Экономическая безопасность, учет и право» АСА ДГТУ, Ростов-на-Дону, Россия;
nezhizhimovapolina8888@gmail.com

УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ УЧЕТ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА И ЕГО ВЛИЯНИЕ НА ЭКОНОМИКУ

Аннотация. Целью статьи является рассмотрение человеческого капитала и управления им как одного из главных аспектов успешного функционирования предприятия на современном этапе развития экономики.

Ключевые слова: человеческий капитал, человеческий ресурс, предприятие, управленческий учет, стратегия управления.

Shcherbakova T. A., Candidate of Economics, Associate Professor of the department "Economic security, accounting and law" of the Don State Technical University, Rostov-on-Don, Russia; Vityaz12@yandex.ru

Nezhizhimova P. S., 3 year student of the department "Economic security, accounting and law" Academy of Construction and Architecture of the Don State Technical University, Rostov-on-Don, Russia;
nezhizhimovapolina8888@gmail.com

MANAGEMENT ACCOUNTING OF HUMAN CAPITAL AND ITS IMPACT ON THE ECONOMY

Abstract. The purpose of the article is to consider human capital and its management as one of the main aspects of the successful functioning of an enterprise at the present stage of economic development.

Keywords: human capital, human resource, enterprise, management accounting, management strategy.

Тема данной статьи актуальна, поскольку по мере перехода к постиндустриальной экономике, с ростом роли информации и услуг и повсеместной компьютеризации, происходит изменение в управлении самой компании, переходя от управления человеческими ресурсами к управлению человеческим капиталом, который является основным конкурентным показателем. От того насколько эффективно происходит управление человеческим капиталом зависит конечный экономический результат, а именно прибыль и дальнейший рост предприятия. Для рассмотрения самой стратегии эффективного управления необходимо изучить понятие «человеческий капитал».

С течением времени и появлением изменений в экономике данный термин получил более широкое применение. Изначально человеческий капитал понимался как инвестиции в человека, которые увеличивали его способность к труду, то есть образование и какие-либо навыки в самой профессиональной деятельности. Позже человеческий капитал стал расцениваться как совокупность умений, знаний, навыков, управленческого труда, среду трудовой деятельности, являющихся производительным фактором развития экономики, общества, семьи, государства.

Можно сказать, что человеческий капитал позволяет формировать и развивать новый этап в экономике – инновационную экономику.

Существует следующая классификация человеческого капитала[1]:

- человеческий капитал на уровне самого индивидуума;
- человеческий капитал на уровне предприятия;
- человеческий капитал на уровне страны.

Для успешного развития данных сфер путем использования человеческого капитала необходимо грамотное и эффективное управление, а именно применение управленческого учета[5]. Точного определения данному термину нет, поскольку он является сравнительно новым для экономической системы страны, однако это та система, которая позволяет выявить и подготовить необходимую информацию о деятельности предприятия и рациональном использовании человеческого капитала.

Управленческий учет осуществляют[3]:

- высшее руководство организации;
- руководители структурных подразделений на всех уровнях;
- специалисты отдельных структурных звеньев.

Основными функциями управленческого учета выступают:

- контроль за механизмами, которые необходимы для достижения целей и задач предприятия;
- сбор информации для принятия решения по управлению предприятием;
- применение норм для показателей, отражающих состояние предприятия;
- организация системы управления на всех уровнях;
- мониторинг и наблюдение за хозяйственной жизнью предприятия, а также за состоянием персонала.

Управленческий учет человеческого капитала должен строиться на оценке его потенциала. В связи с этим должны применяться следующие основополагающие принципы[4]:

- в первую очередь, необходимо создать комфортные условия, которые будут способствовать развитию и повышению квалификации работников;
- привлечение работников с более высокой квалификацией, либо профессиональная переподготовка каждого специалиста;

- постоянное совершенствование и развитие самой системы управления человеческим капиталом.

В случае соблюдения данных принципов постепенно будут решаться следующие задачи, стоящие перед управлением человеческим капиталом:

- максимизируются возможности каждого работника благодаря предоставлению возможности переподготовки;

- сформируется определенная культура внутри организации, которая будет способствовать развитию командного отношения к целям, стоящим перед предприятием;

- произойдет организация и привлечение квалифицированной рабочей силы;

- комфортные условия работы будут давать возможность вознаграждения и стимулирования людей по их достижениям.

В целом необходимо применение и развитие более эффективных процедур управления человеческим капиталом, что поможет повысить конкурентоспособность предприятия, его производительность, поддержав финансово-экономическую составляющую, что окажет влияние в принципе на всю экономику в стране путем использования следующих методов:

- управление по целям с помощью применения технологии оценки труда;

- содействие улучшения командной работы путем личностного развития каждого работника;

- инвестиции в развитие каждого сотрудника.

Данные методы позволяют эффективно использовать механизм управления человеческим капиталом, который состоит из определенных этапов[2]:

- разработка самой стратегии управления, целей и задач путем оценки внешней среды;

- разработка проекта управления трудовыми процессами;

- накопление и привлечение человеческого капитала;

- оценивание эффективности инвестиций, вложенных в человеческий капитал.

Необходимо отметить, что сама стратегия и система управленческого учета, чтобы не потерять свою эффективность и не являться ненужными затратами, она должна развиваться на одном уровне с организацией, поскольку рынок постоянно предъявляет новые требования к предприятию, а значит и к самим работникам, их профессиональным умениям, знаниям, навыкам. При этом не должно быть каких-либо резких изменений в структуре предприятия.

Таким образом, в заключении хотелось бы сказать о том, что человеческий капитал – это экономическая категория, развивающая и объединяющая в себе понятия человеческий фактор и человеческий ресурс, способствующая развитию новой инновационной экономики. Человеческий капитал является основополагающим аспектом в организации управленческого учета организации, а также в развитии экономической ситуации в стране в целом, что возможно только при использовании вложений – инвестиций в него, касающихся не только образования, профессиональной переподготовки сотрудников, но и здравоохранения.

Пристатейный список литературы:

1. Зайцева Т.В. Система управления человеческими ресурсами. — М.: Издательство Московского университета, 2012
2. Кондраков Н.П., Иванов М.А. Бухгалтерский управленческий учет [Текст] : учебное пособие / Н.П. Кондраков, М.А. Иванов - Москва : ИНФРА-М, 2012 – 368 с.
3. Читанова Н.Б. Развитие человеческого капитала и рост национального богатства Научный журнал КубГАУ, №95(01), 2014 — стр. 1-12
4. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU // <http://elibrary.ru/> Человеческий капитал, человеческие ресурсы, интеллектуальный капитал: взаимосвязь и различие категорий Гречко М.В., Гончаров И.В. Экономика и предпринимательство. 2016. № 2-2 (67). С. 243-249.

5. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU // <http://elibrary.ru> /Человеческий капитал и инвестиции в человеческий капитал предприятия Кончакова Л.Н., Чугунова С.В.Актуальные проблемы авиации и космонавтики. 2017. Т. 3. № 13. С. 48-50.

6. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU // <http://elibrary.ru> / Российский опыт реализации программ управления человеческим капиталом в организации и современные тенденции управления человеческим капиталом/ Попова А.Р. в сборнике: Новая российская экономика: инвестиции, кластеры, инновации и дорожные карты сборник статей Международной научно-практической конференции. 2018. С. 59-69.

The list of references:

1. Zaitseva T.V. Human Resource Management System. - Moscow: Moscow University Press, 2012

2. Kondrakov N.P., Ivanov M.A. Management accounting [Text]: textbook / NP. Kondrakov, M.A. Ivanov - Moscow: INFRA-M, 2012 - 368 p.

3. N.B. Chitanova The development of human capital and the growth of national wealth Scientific journal KubGAU, №95 (01), 2014 - p. 1-12

4. Scientific electronic library eLIBRARY.RU // <http://elibrary.ru> / Human capital, human resources, intellectual capital: interrelation and difference of categories

Grechko M.V., Goncharov I.V. Economy and entrepreneurship. 2016. № 2-2 (67). Pp. 243-249.

5. Scientific electronic library eLIBRARY.RU // <http://elibrary.ru> / Human capital and investment human capital of the enterprise

Konchakova L.N., Chugunova S.V. Actual problems of aviation and cosmonautics. 2017. V. 3. No. 13. S. 48-50.

6. Scientific electronic library eLIBRARY.RU // <http://elibrary.ru> / Rossiysky experience of implementation of human capital management programs in the organization and modern human capital management/ Popova A.R. In the collection:

New russian economy: investments, clusters, innovations and road cards a collection of articles of the International Scientific and Practical Conference. 2018. pp. 59-69.