



ВЕСТНИК

Брестского государственного технического университета

ЭКОНОМИКА

Научно-теоретический журнал
Издается с января 2000 г.
Периодичность - 6 раз в год.

3(69)'2011

СОДЕРЖАНИЕ

МУЛА И.В., ДАВИДЮК Т.В. Направления развития учета расходов на человеческие ресурсы 2	БУДУРЯН Т.А., ДОВЫДЕНКО Н.А. Особенности регионального опыта инвестиционной активности предприятий на примере Брестской области 46
ИСТИНЕВИЧ С.А. Теоретические подходы к определению эффективности развития человеческого капитала 6	ДАШКЕВИЧ Т.В. Исследование возможностей и способов интеграции малых и крупных предприятий 49
ГУН М.М., ОСТАПЮК Н.А. Отчетное отражение влияния инции: особенности нормативного регулирования 9	КУГАН С.Ф. Распределение накладных расходов с использованием методов JIT и ABC 51
РНОВАЛОВ А.В. Институционалистика: применение в студенческих научных работах 12	ЛАППО Е.В. Конкурентоспособность продукции и ее зависимость от финансовой устойчивости предприятия 54
УХОВА И.И., КОТ Н.Г. Совершенствование кредитного механизма предприятий 15	МИШКОВА М.П. Основные этапы завершения отчетного периода 57
УХОВА И.И., ПЕДА С.А. Учет трансмиссионных эффектов ежекредитной политики в системе банковского рискеджмента 19	МИШКОВА М.П., КИЧАЕВА Т.В. Учетная политика как инструмент оптимизации системы налогообложения 60
ЧУК А.П., БУНЬКО С.А. Особенности инновационной деятельности вузов и регионов 23	ГРУДНИЦКАЯ Н.А. Моделирование задач внутрифирменного тактического планирования на основе многокритериального подхода 62
ЧЕИНА Н.Г., ГАРЧУК И.М. Проблемы качества подготовки диалистов в высшей школе 26	НАЗАРУК М.В. Финансовые методы оценки эффективности IT-проектов 65
САРЧЕНКО Л.А., МЕДВЕДЕВА Г.Б. Взаимодействие малого и иного бизнеса в инновационной сфере Брестского региона 28	НОСКО Н.В., ПАНАСЮК Ю.Ю. Эколого-экономические проблемы деятельности предприятий строительной индустрии 67
САРЧЕНКО Л.А., МЕДВЕДЕВА Г.Б. Внешнеторговые связи предприятий Брестской области: состояние и проблемы 31	ЕРМАКОВА Э.Э. Сущность, содержание и формы коммерциализации объектов интеллектуальной собственности 71
ТОВА М.В. Развитие форм привлечения иностранных инвестиций 35	КУЛАКОВ И.А., ПИПКО Е.В., ТУБИЧ А.Г. Основные направления по размещению транспортно-логистических центров на территории РБ 75
ЧВЕДЕВА Г.Т. Совершенствование процесса адаптации персонала на предприятии 37	КАЦЕР А.А. Перспективы транспортной логистики 78
ЧРОВСКИЙ П.Н. Проблемы роста заработной платы 41	

НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ УЧЕТА РАСХОДОВ НА ЧЕЛОВЕЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ

В процессе управления человеческими ресурсами возникает возможность принимать решения о необходимости и размере инвестиций в формирование, использование и воспроизводство человеческого капитала, исходя из экономической целесообразности таких инвестиций. Ориентация в работе с персоналом на человеческий капитал определяет предпосылки для учета не только инвестиций, но и расходов и прибыли, связанных с человеческим капиталом, вынуждают менеджеров ориентироваться на показатели эффективности деятельности предприятия. В статье проведен обзор вариантов отображения в системе бухгалтерского учета человеческого капитала

Введение. Современный рынок характеризуется развитием новых сфер экономики и модернизацией технологических процессов. Поэтому экономическое развитие предприятий направлено не только на накопление основного, но и на формирование, развитие и повышение требований к качеству человеческого капитала.

Процесс управления человеческим капиталом должен облегчить принятие решений, связанных с развитием персонала предприятия, определить ожидаемый уровень отдачи от инвестиций в его формирование и воспроизводство, помочь руководителю в выборе кадровой политики, вариантов мотивации трудового коллектива, его социальной поддержки.

Практика недооценки человеческого капитала компаний приводит к существенным потерям и значительно занижает их рыночную стоимость. Создание и усовершенствование эффективных методов управления требуют разработки и внедрения в практической работе компаний принципиально новых идей в сфере информационного обеспечения. Необходимым условием эффективного управления человеческими ресурсами является создание настроенной информационной системы, ведущая роль в которой отводится бухгалтерскому учету.

Для принятия заинтересованными лицами адекватных решений относительно инвестирования в человеческий капитал и оценки потенциальных экономических выгод значение имеет информация о его формировании, использовании и воспроизводстве. Однако существующая в настоящее время система показателей финансовой отчетности не позволяет получать информацию о человеческом капитале компании в объеме и виде, необходимом для принятия обоснованных управленческих решений.

Анализ отечественной системы бухгалтерского учета позволяет сделать вывод о том, что пока не уделяется надлежащего внимания такому объекту бухгалтерского наблюдения как человеческий капитал. Недостаточность теоретических и практических разработок относительно бухгалтерского отображения человеческого капитала свидетельствует об актуальности избранного направления исследования.

Анализ последних исследований и публикаций. Полемика о том, что человеческий капитал должен быть оценен и отображен в системе бухгалтерского учета ведется уже давно. Все чаще в зарубежной и отечественной экономической науке обосновывают необходимость его бухгалтерского учета.

Вопросы, связанные с исследованием проблем формирования и использования учетной информации в системе управления человеческими ресурсами, всегда вызвали научный интерес у специалистов. Исследованием этих проблем занимались зарубежные экономисты: С. Брю, Р. Германсон, Ф. Крендаль, Р. Лайкерт, К. Макконелл, М. Мелоун, М. Метьюс, М. Перера, А. Эдвинссон, Э. Фламхольц. Исследователи сделали значительный вклад в развитие концепции учета человеческих ресурсов, что позволяет не только определять расходы на формирование и использование человеческих ресурсов, но и оценивать выгоды от инвестиций в них.

Вопросам бухгалтерского учета человеческих ресурсов также посвящены труды российских ученых: И.В. Аверчева, О.А. Агеевой, В.Г. Гетьмана, Р.Г. Каспиной,

И.Р. Коноваловой, В.В. Ковалева, А.А. Куликова, М.И. Куттера, Н.А. Лесневской, М.Ю. Медведева, В.Ф. Паляя, Я.В. Соколова, А.Н. Хорина, А.А. Шапошникова, А.Е. Шевелева, а также украинских исследователей: Н. Головай, А.А. Колосюк, Н.М. Королюк, С.Ф. Легенчука, П.Н. Майданевича, Л.М. Осмятченко, Н.В. Шульги. Однако, практически отсутствуют труды, которые содержат систематизированный, концептуальный подход к методологии бухгалтерского учета инвестиций в человеческие ресурсы.

Цель исследования заключается в систематизации методических подходов зарубежных и отечественных авторов к формированию и использованию учетной информации в системе управления человеческим капиталом на современном этапе развития экономики.

Основная часть. Инвестиции в человеческие ресурсы не отображаются в бухгалтерском учете и практически не осуществляется оценка их объема, что приводит к экономическим потерям и значительно занижает рыночную стоимость компаний. В связи с этим целесообразно рассмотреть рекомендации экономистов стран постсоветского пространства (Украины, Республики Беларусь, Российской Федерации) относительно бухгалтерского отображения человеческих ресурсов (табл. 1).

Таблица 1. Систематизация взглядов авторов на порядок отображения человеческого капитала в бухгалтерском учете

<i>№ n/n</i>	<i>Автор</i>	<i>Суть предложений</i>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
Украина		
1	Головай Н. [3]	Предлагает: – разделить текущие расходы на персонал (зарботная плата) и расходы на персонал, которые, как планируется, в будущем должны способствовать получению предприятием определенных экономических выгод (обучение работников, привлечение ведущих специалистов с целью улучшения качества кадров); – инвестиции в развитие и повышение профессиональных качеств персонала рассматривать как актив; – усовершенствовать П(С)БУ “Нематериальные активы” и План счетов бухгалтерского учета в части учета инвестиций в повышение качества персонала на отечественных предприятиях
2	Королюк Н.М. [6]	Предлагает: 1. Человеческий капитал отображать на забалансовом счете 010 “Человеческий капитал” на соответствующих субсчетах: 011 “Человеческий капитал административного персонала”, 012 “Человеческий капитал производственного персонала”, 013 “Человеческий капитал других работников” 2. Для оценки использовать затратный метод: сумма накопленных расходов на содержание и повышение квалификации, умноженная на фактор опыта. 3. В отчетности отображать в составе внутренней отчетности: “Отчет о человеческом капитале”, который должен содержать три раздела: 1) расходы на содержание персонала; 2) расходы на образование персонала; 3) фактор опыта
3	Легенчук С.Ф. [9]	Предлагает внести изменения в План счетов бухгалтерского учета в части отображения на забалансовом счете 010 “Неимущественные интеллектуальные активы” в составе субсчета 0101 “Человеческие активы”
4	Майданевич П.Н., Колосюк А.А. [11]	Предлагают: – разработать и внести в “Приказ об учетной политике предприятия” положения относительно ведения учета интеллектуального потенциала предприятия и человеческого

		<p>капитала как его составляющей;</p> <ul style="list-style-type: none"> – разработать рабочий план счетов и порядок отображения типичных хозяйственных операций; – разработать документооборот по учету интеллектуального потенциала предприятия и человеческого капитала как его составляющей; – разработать алгоритм определения стоимости человеческого капитала и соответствующие формы отчетности
5	Осмятченко Л.М. [13]	<p>Выделяет такие направления усовершенствования:</p> <ul style="list-style-type: none"> – внесение предложений на государственном уровне относительно нормативно-правовой основы данной категории, как элемента интеллектуального капитала; – разработка общих рекомендаций для предприятий относительно внутреннего Положения по учету и контролю в структуре интеллектуального капитала; – разработка методики оценки стоимости интеллектуального капитала предприятия с учетом особенностей бизнеса; – формирование методологических и организационных принципов учета осуществлять на основе определенной классификации интеллектуального капитала как объекта учета
Республика Беларусь		
1	Богатырева В.В., Авилкина М.А. [15]	Предлагает расходы на формирование, мотивацию, развитие, содержание и удержание человеческого капитала, считать капитальными и включать их в состав расходов на создание инноваций, которые принимают участие в формировании фактической себестоимости инновационного продукта
2	Короб А.Н. [5]	<p>Предлагает подходы к учету человеческого капитала:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) как составляющая интеллектуального капитала (предусматривает создание фонда под изменение величины человеческого капитала за счет операционных доходов: Д-т сч. “Операционные доходы и расходы”, К-т сч. “Человеческий капитал”); 2) как совокупность расходов по его созданию (человеческий капитал отображается в пассиве баланса в составе обязательств, балансовая стоимость которого определяется исходя из размера заработной платы. За счет нераспределенной прибыли создавать фонд “Финансовые обязательства по вкладам в человеческий капитал”, из которого будет финансироваться развитие человеческого капитала компании: Д-т сч. “Нераспределенная прибыль”, К-т сч. “Финансовые обязательства по вкладам в человеческий капитал”) 3) как элемент добавленной стоимости (отображается как нематериальный актив, амортизируется и отображается в активе баланса)
3	Слапик Ю.Н. [15]	<p>Обосновывает, что расходы предприятия на учебу персонала приводят к временному исключению имущественной части капитала в виде денежных средств и перехода его в неимущественную часть в виде человеческого капитала.</p> <p>В случае эффективного использования профессиональных навыков, полученных работником во время учебы, предприятие получает прирост величины прибыли от увеличения величины продаж, обеспеченный использованием человеческого капитала</p>
4	Лесневская Н.А. [10]	Относит к ресурсам длительного использования и предлагает использовать синтетический счет 06 “Вложения на воспроизводство человеческого капитала” (отвечает разделу 1 баланса “Необоротные активы”) Формирование таких расходов происходит путем капитализации текущих активов, а их списание или возмещение приводит к процедуре рекапитализации. К этому счету предлагает открывать следующие субсчета:

		<p>1) 06-1 “Расходы на обучение, переподготовку и повышение квалификации персонала”, – используется для обобщения информации о сумме капитализированных расходов компаний, связанных с подготовкой сотрудников в профессиональных, средних специальных и высших учебных заведениях (документирование – договор между высшим учебным заведением, предприятием и его сотрудником; аналитический учет – по каждому договору, заключенному с сотрудниками компании);</p> <p>2) 06-2 “Вознаграждения персоналу, выплаченные по окончании трудовой деятельности” – используется в случае, если предприятие гарантирует своим сотрудникам, или наиболее квалифицированному персоналу, выплату вознаграждений по окончании трудовой деятельности (документирование – коллективный договор, трудовое соглашение, социальные программы, договор, между предприятием и страховой компанией; аналитический учет – по видам финансовых вложений, договорам, срокам их действия);</p> <p>3) 06-3 “Социальные выплаты, осуществляемые в течение трудовой деятельности”, – используется для обобщения информации об активах компании, использованных для реализации социальных программ, разработанных с целью создания благоприятных условий труда (документирование – коллективный договор, дополнительное трудовое соглашение; аналитический учет – по видам вложений и каждому работнику, с которым подписано дополнительное трудовое соглашение)</p>
Российская Федерация		
1	Куликов А.А. [7]	<p>1. Классифицирует расходы на работников в разрезе их приобретения, удержания, развития, выбытия.</p> <p>2. Расходы на приобретение и развитие работников предлагает отображать на счете “Инвестиции в человеческие ресурсы”</p> <p>3. Предлагает варианты учета инвестиций в человеческие активы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) капитализировать, а ресурсы учитывать как актив предприятия; 2) отображать как расходы текущего периода; 3) расходы на приобретение и развитие капитализировать, а расходы на содержание и выбытие отображать как текущие расходы предприятия; 4) учитывать как составную часть деловой репутации предприятия. <p>4. В финансовой отчетности отображать:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) в Балансе (статья “Инвестиции в человеческие ресурсы”); 2) в Отчете о прибылях и убытках (в составе расходов по обычным видам деятельности), в Примечаниях к финансовой отчетности (как составная часть текущих расходов); 3) в балансе (статья “Деловая репутация”), в Примечаниях к финансовой отчетности (как составная часть деловой репутации)
2	Медведев М.Ю. [12]	<p>Предлагает учет работников организовывать подобно учету других орудий труда:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Д-т сч. “Работники”, К-т сч. “Расчеты по оплате труда” – отображает покупку работника; 2) Д-т сч. “Незавершено производство”, К-т сч. “Амортизация работника” – отображает использование работника в производстве

Таким образом, в настоящее время сложилось несколько подходов, среди которых человеческие ресурсы предлагают признавать расходами текущего периода, обязательством, активом, отдельным видом нематериальных активов, рассматривать как составную часть деловой репутации предприятия.

“Причинами необходимости измерения человеческого капитала и выделения такого рода неощутимых активов в отдельную группу, – отмечают В.С. Кивачук, И.В. Приймачук, – является: неточность оценки рыночной стоимости предприятия; стремление устранить внутренние источники неэффективности работы; необходимость измерений для формирования общей и точной оценки финансового состояния предприятия” [15, с. 169].

Человеческий капитал в стоимостном выражении – это стоимость создания и поддержки на определенном уровне специальных качеств наемных работников за счет расходов предприятия. Ведь сам человеческий капитал возникает в процессе производственных отношений, когда наемный работник «продает» свою рабочую силу работодателю, владельцу средств производства.

Работодатель заинтересован в повышении качества этого переменного капитала, в повышении его способности создавать добавленную стоимость. И именно работодатель является «инвестором» – тем, кто часть прибыли, полученной в результате функционирования капитала, направляет на прирост знаний, способностей и мотиваций, то есть на накопление человеческого капитала.

Подавляющее большинство украинских исследователей предлагают отображать на забалансовых счетах человеческий капитал, поскольку по всем признакам его нельзя относить к имуществу предприятия. В отечественной практике в балансе отображается только то имущество, которое охватывает права собственности компании. Как пишет А.М. Петрук, это является объективным действием романо-германской системы права, к которой относится и Украина. Поэтому для отображения в учете всей управленческой информации и большей конкретизации информации юридического и хозяйственного характера в нашей стране используются забалансовые счета [14, с. 235]. Для стран, на которые распространяется англо-американское влияние, возможности балансового учета намного шире, что и предусмотрено МСФО. Согласно которым активами являются ресурсы, контролируемые предприятием в результате прошлых событий, от которых ожидают поступления будущих экономических выгод к предприятию.

Сегодня идея признания человеческого капитала активом предприятия выглядит утопической. Поскольку сразу вспоминаем критерии признания активов и делаем вывод об отсутствии контроля, невозможность достоверной оценки и находим множество аргументов того, чтобы действительно не признать человеческий капитал активом, руководствуясь принципом осмотрительности.

Признание человеческих ресурсов активом компании вызывает споры среди экономистов, что связано с проблемой доказательности и объективного подтверждения ожидаемых экономических выгод от человеческих ресурсов как актива.

Учитывая требования идентификации, в составе нематериальных активов предприятия признается лишь отдельная часть интеллектуального капитала (идентифицируемая часть интеллектуального капитала), другие отмеченные структурные элементы не учитываются – это неучтенная в бухгалтерском учете часть интеллектуального капитала предприятия способна генерировать прибыль в будущих периодах. Идентифицируемая часть интеллектуального капитала представлена объектами интеллектуальной собственности и, частично, структурным капиталом (базы данных, исследования и разработки и т.п.). Неидентифицируемая часть (человеческий капитал) неотделима от владельца, и, соответственно, неотчуждаема от него. Учитывая отмеченное, большинство исследователей считают, что знание и навыки персонала не принадлежат предприятию и не могут признаваться его активами.

С позиции вероятного получения будущих экономических выгод человеческие ресурсы можно считать активом компании, поскольку они являются основным фактором ее успеха и источником прибыли. В процессе набора, подготовки и переподготовки работников компании, необходимо объективное измерение потенциальных экономических выгод от использования человеческих ресурсов.

Одной из основных сущностных характеристик активов, как объекта управления и учета, является контроль над ними со стороны предприятия. Под таким контролем понимается право собственности на использование экономических ресурсов или владение ими. Экономические ресурсы, используемые предприятием, но не контролируемые им, не являются активами. К ним относятся трудовые ресурсы [2, с. 14].

Некоторые российские экономисты считают, что поскольку компания не имеет права собственности на человека, то человеческие ресурсы не должны отображаться в учете и балансе как актив. Например, О.А. Агеева отмечает, что человеческие ресурсы, которые оцениваются по расходам на учебу или путем измерения созданной ими добавленной стоимости, не могут включаться в активы компаний, поскольку «люди свободны, нет контроля над этими ресурсами» [1, с. 53].

Однако в международной учетной практике при определении существования актива право собственности не является первостепенным. Большинство активов находятся под экономическим контролем предприятия, когда управление активами осуществляется не на основе юридического права собственности, а с позиции владения получения экономическими выгодами. По мнению Дж. Каннинга, «основным критерием при определении, является ли данный объект активом или нет, носит быстрее экономический характер, чем юридический» [16, с. 19].

Экономическое понятие контролируемого ресурса шире понятия юридического контроля. Экономически можно контролировать как принадлежащие, так и не принадлежащие компании на праве собственности ресурсы. В связи с этим некоторые экономисты предлагают понятие субстанции собственности, то есть той собственности, которой администрация реально владеет, пользуется и распоряжается. Здесь может идти речь о человеческом капитале.

Одним из критериев признания активов компании является их объективная оценка. Активами считаются только те экономические ресурсы, которые можно оценить в денежном выражении.

Крендалл Ф. управляющий директор Центра эффективности рабочей силы (США), называет одну из главных причин непризнания концепции человеческого капитала, известной уже больше 30 лет, невозможность реально определить стоимость человеческих ресурсов и отобразить ее в финансовой отчетности, поскольку все виды бухгалтерской отчетности должны иметь стоимостное выражение.

Российские ученые придерживаются аналогичной позиции. При определении экономических ресурсов М.И. Кутер обращает внимание на необходимость их объективной оценки в денежном выражении и принадлежности компании. «Хотя работники предприятия, – считает М.И. Кутер, – вероятно, его самый ценный ресурс, однако, они не относятся к ресурсам, которые подлежат бухгалтерскому учету (не имеют стоимость и не считаются собственностью предприятия)» [8, с. 41].

В настоящее время вносятся предложения о бухгалтерском учете человеческого капитала как одного из видов необоротных активов предприятия. При этом расходы на формирование и развитие человеческого капитала исследователи предлагают амортизировать и включать в стоимость созданного продукта, а расходы на развитие человеческого капитала отображать в разрезе следующих этапов: профориентация, поиск, наем, адаптация персонала, накопления потенциала роста, достижения профессионализма, учебы и повышения квалификации, капитализация знаний в результате повышения квалификации, снижения, и «моральное старение» профессионализма. Однако такая методика расчета достаточно трудоемка и не может быть применена на всех без исключения предприятиях.

Российские экономисты А.И. Добрынин, С.А. Дятлов, Е.Д. Цыренова предложили отображать в бухгалтерском учете человеческие ресурсы в составе нематериальных активов в размере полной стоимости за весь период использования, а годовую сумму

амортизации определять исходя из годовой величины заработной платы работников, включая выплаты на социальное страхование [4, с. 284].

Учитывать человеческие ресурсы они предлагают в учредительных договорах новых компаний, а условия и сроки инвестирования в человеческие ресурсы, величину заработной платы (которая может рассматриваться как норматив амортизации человеческого капитала) согласовывать при выводе коллективных договоров и индивидуальных контрактов.

Таким образом, человеческий капитал:

- является активом, который обеспечивает получение экономических выгод от других активов предприятия;
- можно сравнить с любым активом с точки зрения жизненного цикла (приобретение, доведение до работоспособного состояния, эксплуатация и выведение из эксплуатации);
- занимает промежуточную классификацию между необоротными и оборотными активами;
- поддается уменьшению или увеличению полезности;
- гипотетически поддается оценке для целей отображения в учете и отчетности.

Выводы. Исследование нужно вести с позиции анализа ситуации, в которой учет, в его традиционном понимании, не выполняет ту роль, которая отводится ему в рыночных условиях. Теоретически не существует принципиальных запретов на усовершенствование структурной перестройки учета в новых условиях ведения хозяйства, когда субъекты предпринимательства требуют адекватного информационного обеспечения для своего длительного и успешного существования.

На современном этапе развития методологии бухгалтерского учета проблема относительно учета человеческого капитала нашла достаточное теоретическое обоснование, однако возникла необходимость в разработке методик отображения в бухгалтерском учете инвестиций, связанных с формированием знаний, умений и профессиональных навыков работников предприятия и воспроизводства человеческого капитала.

Поскольку человеческие ресурсы – один из основных активов компаний, интересно исследовать этот актив как учетную категорию. В современной практике учета инвестиции в человеческие ресурсы рассматриваются скорее как расходы, а не активы, что искажает показатель отдачи на вложенные ресурсы.

Понятно, что изменение концепции признания активов, если найдет поддержку научных работников и практиков, может занять не одно десятилетие. Поэтому ставить задачу решить эту проблему сегодня – это самый бессмысленный обман. Но положить начало исследованию в этом направлении представляется необходимым. Самым ценным сегодня с научной точки зрения представляется продуцирование как можно большего количества идей в этом направлении для создания дискуссионной среды. Весьма возможно, что последующие исследования доведут полную несостоятельность гипотезы «Человеческий капитал – это актив».

Список литературы:

1. Агеева О.А. Требования к формированию отчетности по МСФО / О.А. Агеева // Бухгалтерский учет. – 2006. – № 14. – С. 51-57.
2. Бланк И.А. Управление активами / И.А. Бланк. – К.: Ника-Центр, Эльга, 2002. – 720 с.
3. Головай Н. Людський капітал в обліково-аналітичній системі підприємства / Н. Головай // Концепція розвитку бухгалтерського обліку, аналізу і аудиту в умовах міжнародної інтеграції: Тези доповідей (20-22 квітня 2005 р.) Частина 1 / Відп. ред. А.Д. Бутко. – К.: Київ. нац. торг. екон. ун-т, 2005. – 277 с.
4. Добрынин А.И. Человеческий капитал в транзитивной экономике / А.И. Добрынин, С.А. Дятлов, Е.Д. Цыренова. – М.: Наука, 2002. – 309 с.
5. Короб А.Н. Человеческий капитал – новый объект бухгалтерского учета /

А.Н. Короб // Экономика глазами молодых: материалы I-го международного экономического форума молодых ученых (Вилейка, 12-14 сентября 2008 г.) – Минск: ООО “ТМ Агро-графикс”, 2008. – 224 с.

6. Королюк Н.М. Облік і контроль у системі управління людським капіталом підприємства: методика та організація: Автореф. ...кандидата екон. наук: 08.00.09 / Королюк Наталія Михайлівна. – Київ, 2010. – 18 с.

7. Куликов А.А. Учет и отчетность в системе управления человеческими ресурсами организации: Автореф. ...кандидата екон. наук: 08.00.12 / Куликов Алексей Андреевич. – Казань, 2008. – 24 с.

8. Куттер М.И. Бухгалтерский учет: основы теории / М.И. Куттер: Учеб. пособие. М.: Экспертное бюро-М, 1997. – 496 с.

9. Легенчук С.Ф. Бухгалтерське відображення інтелектуального капіталу: Дис. ...кандидата екон. наук: 08.06.04 / Легенчук Сергій Федорович – Житомир, 2006. – 264 с.

10. Лесневская Н.А. Развитие методик бухгалтерского учета вложений в воспроизводство человеческого капитала / Н.А. Лесневская // Бухгалтерский учет и анализ. – 2009. – № 07. – С. 32-40.

11. Майданевич П.Н. Особенности отражения информации о человеческом капитале в учетной системе предприятия / П.Н. Майданевич, А.А. Колосюк // Міжнародний збірник наукових праць. – 2008. – № 10. – С. 192-197.

12. Медведев М.Ю. Баланс для начинающих / М.Ю. Медведев. 2-е изд. – СПб.: Питер, 2006. – 192 с.

13. Осмятченко Л.М. Интеллект персоналу: проблеми теорії і практики обліку / Л.М. Осмятченко // Роль і місце бухгалтерського обліку, контролю й аналізу розвитку економічної науки та практики: Збірник матеріалів міжнародної науково-практичної конференції, 14 травня 2010 р. – К.: КНЕУ, 2010. – 568 с. – С. 466-469.

14. Петрук О.М. Договірні зобов'язання і права в бухгалтерському обліку. Дис. канд економ, наук: 08.06.04 / Петрук Олександр Михайлович. – Житомир, 2000. – 212 с.

15. Теоретические основы управления субъектами хозяйствования в условиях глобализации экономики: [Монография]. Коллектив авторов. [Под общ. ред. Кивачука В.С.]. – Брест. Издательство БрГТУ, 2009. – 416 с.

16. Canning J.B. The Economics of Accountancy. – N.Y.: Ronald Press. – 1929. – P. 19.

Научное издание

ВЕСТНИК БРЕСТСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО ТЕХНИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА
ЭКОНОМИКА
№ 3 (69). 2011 г.

Главный редактор

Пойта П.С.

Зам. главного редактора

Рубанов В.С.

Зам. главного редактора

Драган В.И.

Главный редактор

Павлючук Ю.Н.

по серии «Экономика»

Зам. главного редактора

Радчук А.П.

по серии «Экономика»

Технический редактор

Романюк И.Н.

Дизайн

Малыха В.В.

Корректор

Никитчик Е.В.

Лицензия № 02330/0549435 от 08.04.2009 г. Подписано в печать 16.09.2011 г. Формат 60×84_{1/8}.
Бумага писчая. Гарнитура Arial. Усл. печ. л. 9,76. Уч.-изд. л. 10,5. Заказ № 822. Тираж 75 экз.
Отпечатано на ризографе УО «Брестский государственный технический университет»
Адрес редакции: 224017, г. Брест, ул. Московская, 267, Брестский государственный технический
университет. Тел. 42 04 63.
