

Методические аспекты учета человеческого капитала в условиях инвестирования активов в человеческие ресурсы

Н.Т. Лабынцев¹, М.А. Кузнецова²,

Ростовский государственный
экономический университет (РИНХ),
Ростов-на-Дону, Россия

¹<http://orcid.org/0000-0002-9107-1562>

²<http://orcid.org/0000-0001-8476-5868>

АННОТАЦИЯ

Актуальность. Актуальность научного исследования обусловлена необходимостью углубленного изучения методических аспектов учета человеческого капитала в условиях инвестирования активов в человеческие ресурсы. Целью исследования является разработка методических положений в отношении учета человеческого капитала в условиях инвестирования активов в человеческие ресурсы. Достижение поставленной цели потребовало решения следующих задач:

- изучить сущностную основу человеческого капитала и человеческих ресурсов с целью уточнения понятийного аппарата, оценки роли в условиях инновационного развития организаций;
- выработать алгоритм эффективного экономического расчета стоимости амортизации человеческих ресурсов, а также учетный аспект ее отражения в затратах на производство;
- развить методику учета человеческого капитала в условиях инвестирования активов в человеческие ресурсы на базе современного информационного развития.

Методы. В процессе исследования использовались следующие общенаучные методы познания: индукция, дедукция, анализ, синтез, обобщение теоретического и фактического материала, наблюдения, сравнение, аналогия, а также графические методы интерпретации данных. Использование обозначенных методов способствовало предложению набора учетных модулей в отношении человеческого капитала, которые составляют методику его учета (человеческие ресурсы, являющиеся активом компании, как объект системного учета, выбор оценки и переоценки стоимости человеческих ресурсов в системе учета, выбор метода начисления амортизации, группировка затрат в учете человеческих ресурсов и выбор метода учета финансового результата от функционирования человеческих ресурсов в компании).

Результаты. Результатом исследования явилась разработка алгоритма экономического расчета стоимости амортизации человеческих ресурсов, базирующейся на периоде получения добавленной стоимости от продажи результатов производства с привлечением человеческого капитала, а также учетный аспект ее отражения в затратах на производство.

Перспективы. С позиции перспективного дифференцированного подхода к учету человеческого капитала в условиях инвестирования совокупность предложенных методик позволит разработать методику объективного расчета финансового результата от привлечения потенциала человеческих ресурсов.

Ключевые слова: актив; человеческий капитал; человеческие ресурсы; инновации; знания; инвестирование; эффективность; методика, бухгалтерский учет; оценка и переоценка.

Для цитирования: Лабынцев Н.Т., Кузнецова М.А. Методические аспекты учета человеческого капитала в условиях инвестирования активов в человеческие ресурсы // Учет. Анализ. Аудит. 2017. № 6. С. 30–37.

УДК 657.1

JEL J24

Methodological Aspects of Human Capital Accounting under Conditions of Assets Investment in Human Resources

N.T. Labyntsev¹, M.A. Kuznetsova²,

Rostov State Economic University (RINH),
Rostov-on-Don, Russia

¹<http://orcid.org/0000-0002-9107-1562>

²<http://orcid.org/0000-0001-8476-5868>

ABSTRACT

Introduction, Purpose. This scientific research is relevant because there is a need for an in-depth study of the methodological aspects of human capital accounting under conditions of assets investment in human resources. The purpose of the study is to develop methodological provisions for human capital accounting under conditions of assets investment in human resources. To achieve this goal it was necessary to do the following:

- to study the essence of human capital and human resources in order to clarify the conceptual framework and assess their role under conditions of innovative development of organizations;
- to develop an algorithm for effective economic calculation of the cost of depreciation of human resources and the accounting aspect of recording it in production costs;
- to develop the methods of human capital accounting under conditions of assets investment in human resources on the basis of modern information technologies.

Methods. In the research the following general scientific methods of cognition were used: induction, deduction, analysis, synthesis, generalization of theoretical and factual material, observations, comparison, analogy, and graphical methods of data interpretation. These methods were helpful in developing a number of human capital accounting modules which make the basis for the methodology of human resources accounting including human resources which as an asset of the company human resources are subject to systematic accounting; the choice of valuation and revaluation of human resources in the accounting system; the choice of the method of calculating depreciation, the grouping of costs in human resources accounting and the choice of the method of accounting for the financial result from the functioning of human resources in the company.

Results. The research resulted in the development of an algorithm for the economic calculation of the cost of human resources depreciation based on the period to obtain the value added from the sales of production involving human capital, as well as the accounting aspect of its recording in production costs, bringing the value of human capital to zero at the end of the reporting period.

Discussion. From the perspective of a differentiated approach to the human capital accounting under conditions of investment, the proposed methods will make it possible to develop a methodology for the objective calculation of the financial result from involving the potential of human resources.

Keywords: asset; human capital; human resources; innovation; knowledge; investment; efficiency; methodology; accounting; evaluation and revaluation.

For citation: Labyntsev N.T., Kuznetsova M.A. Methodological Aspects of Human Capital Accounting under Conditions of Assets Investment in Human Resources. *Uchet. Analiz. Audit = Accounting. Analysis. Auditing*, 2017, no. 6, pp. 30–37. (In Russ.).

UDC 657.1

JEL J24

Усиление роли человеческого потенциала в появлении новых инновационных технологий вызывает сегодня экономический интерес к человеческим ресурсам как полноценным активам коммерческих субъектов. Именно чело-

веческий потенциал является первоисточником генерации знаний, инициирующих появление новаций во всех отраслях экономики и технологии. Прессинг глобализации и интеллектуальных технологий подтверждает «формирование моде-

ли „новой компании”, где человеческий капитал стал выступать в качестве существенной составляющей активов, в структуре которых отмечается преобладание „невещных” статей (бренды, патенты, стратегические альянсы, основные компетенции и т.п.)» [1].

Полноценное понимание всей сути человеческих ресурсов в воспроизводственной деятельности является возможным при условии адекватной методики их бухгалтерского учета, где в качестве учетной базы выступают сами ресурсы, а также их объективная оценка. В этой связи проявляется потребность в необходимости типизации методики учета человеческих ресурсов, использовании всего комплекса приемов их учета, способов расчета финансового результата от применения потенциала человеческих ресурсов. В целом данная методика должна опираться на типовую последовательность: «принципы учета — процессы учета — результаты учета», преследуя цель выявления добавленной стоимости от вложений в человеческие ресурсы. Любая составляющая такой цепочки под воздействием широкого интереса к человеческому потенциалу, выступающего в качестве источника и носителя инновационных знаний, как и в качестве источника добавленной стоимости, неизменно сопровождается в научной и профессиональной литературе различными вариациями.

Проявление научного интереса к методике учета человеческих ресурсов реализуется в предложениях отдельных приемов учета, а именно количественной и качественной характеристике составляющих человеческих ресурсов, определении их места в составе средств организации, алгоритме оценки человеческих ресурсов в качестве объекта учета [2–4]. Однако все эти предложения требуют взаимосвязи и типизации всего набора учетного инструментария в отношении человеческих ресурсов, что позволит позиционировать потребность в разработке нового Положения (стандарта) о бухгалтерском учете (ПБУ) в отношении указанных активов.

В процессе исследования действия ключевых приемов учета человеческого капитала сам капитал рассматривается в качестве самостоятельного объекта учета, который неотделимым от человеческих ресурсов и выступает как трудовой (личный) капитал, а также как носитель знаний, вовлечение которых постоянно осуществляется в воспроизводственную деятельность организа-

ции. В случае, когда носители знаний выступают в качестве личного капитала, происходит подчинение методики кадрового учета носителей знаний нормам Трудового кодекса Российской Федерации. В свою очередь, методика правоотношений подчиняется нормам Гражданского кодекса Российской Федерации, методика налогообложения, соответственно, — нормам Налогового кодекса Российской Федерации, а также всевозможным корпоративным стандартам.

Таким образом, человеческий капитал выступает в качестве актива в форме инновационных знаний, носителем которых являются физические личности, знания которых отличаются от иных знаний, вследствие чего появляется возможность привлечения в компанию новой добавленной стоимости. Однако, невзирая на то, что человеческий капитал и физическая личность (как человеческий ресурс) тесно взаимосвязаны между собой, до настоящего времени отсутствует законодательная база, выделяющая в учете изменение добавленной стоимости по причине использования конкретного человеческого капитала, приносящего определенную добавленную стоимость. Именно по этой причине появляется спрос на исследования в области индивидуальности учета человеческого капитала и проявляется интерес к типизации методики его учета. Помимо этого, отмечается особое стремление к проблеме расчета эффективности от вовлечения человеческого капитала в воспроизводственную деятельность компании. В этой связи эволюция инновационной деятельности демонстрирует необходимость использования системного подхода в измерении результата инноваций, что возможно лишь при условии применения методики системного бухгалтерского учета.

Унификация методики учета человеческого капитала, по нашему мнению, опирается на следующие компоненты учета:

1. Отнесение человеческих ресурсов, выступающих в качестве активов компании, к одному из объектов системного учета.
2. Выбор вида оценки и переоценки стоимости человеческих ресурсов в системе учета.
3. Выбор метода начисления амортизации относительно человеческих ресурсов.
4. Релевантный подход к группировке затрат в концепции учета человеческих ресурсов.

5. Выбор метода учета финансового результата от функционирования человеческих ресурсов в компании.

С помощью последовательности учетных правил становится возможным формирование определенного набора учетных модулей в отношении человеческого капитала (см. рисунок).

Характеристика составляющих методики бухгалтерского учета человеческого капитала заключается в следующем. Это — отнесение человеческих ресурсов, которые выступают в качестве активов компании, к одному из объектов системного учета. На практике осуществляется сочетание учета средств, которые способствуют капитализации активов в процессе формирования инновационных продуктов, с поиском для них балансовых счетов. Начало этого процесса произошло еще задолго до того, как человеческий капитал был признан в качестве самостоятельного актива в балансе.

С приходом рыночных отношений произошло появление особого интереса к активам, которые выступали в качестве инноваций во всевозможных отраслях и сферах деятельности. Как известно, в качестве таких активов выступили нематериальные активы. Начало эволюции приемов учета внеоборотных активов было положено как раз в условиях высочайшего интереса к эффективным показателям инновационной деятельности. Как следствие, инвесторы стали выражать свой интерес к капитализации активов в системном бухгалтерском учете компании.

Для того чтобы отнести человеческий ресурс к определенному виду активов, необходимо наличие таких факторов, как:

- взаимосвязь денежных потоков, выступающая в качестве вложений в человеческие ресурсы, с расчетной величиной капиталоемкости данных активов, но не с той стоимостью, которая является подтвержденной посредством первичной документации;
- ожидание добавленной стоимости на вложенный капитал в активную и пассивную производственную часть в соответствии с коммерческим доверием;
- существенная зависимость руководства компании, которая выступает в качестве риска доверия, от носителя человеческого капитала;
- потребность в периодическом подтверждении эксклюзивной выгоды в результате того, что



Совокупность учетных модулей в отношении человеческого капитала / A set of modules for human capital accounting

привлекается конкретный человеческий капитал и на рынке отсутствует подобная продукция, производство которой является возможным лишь с привлечением данного человеческого капитала.

При этом возникают определенные сомнения при соотношении человеческого капитала с одним из известных активов в составе средств компании: основными средствами, нематериальными активами и материалами, которым свойственны общие требования «распознавания» в системе учета. Например, он не имеет характерного натурально-вещественного состава (как основные средства), не списывается в одном производственном цикле (как оборотные активы), не принадлежит к патентам или ноу-хау без отделения от физического насилия (как нематериальные активы). Однако для человеческого капитала, так же как и для указанных активов, характерно следующее:

- предназначение объекта для применения в производственном процессе товаров и услуг, в процессе выполнения различных видов работ;
- предоставление объектом экономических выгод для организации (дохода) в перспективе;
- наличие возможности выделить либо отделить (т.е. идентифицировать) объект от всех прочих активов [1].

Вышеуказанное подтверждает особую характеристику человеческого капитала. Тем не менее в большей степени данный актив приближен к группе нематериальных активов, поскольку нельзя отделить права пользования интеллектуальными знаниями, которые приносят доход, от личностного носителя. Кроме того, такие права не переходят

к компании, что является свойственным только для нематериальных активов и обязательным критерием в Положении по бухгалтерскому учету «Учет нематериальных активов» (ПБУ 14/2007)* (п. 3) [4].

Таким образом, человеческий капитал является неотделимым от личностного носителя. В процессе оформления договора с ним целесообразно распределить добавленную стоимость между личностным носителем и компанией в процессе использования человеческого капитала, где право использования новацией имеет именно личностный носитель. Личностный капитал при этом выступает в качестве объекта кадрового учета. В этой связи учет человеческого капитала необходимо осуществлять в составе балансового счета 04 «Нематериальные активы», выделяя отдельный субсчет «Человеческий капитал». При этом аналитическим объектом учета является конкретное физическое лицо либо группа лиц, которые выступают в качестве держателей технической, технологической, конструкторской, сметной и прочей аргументированной документации, с помощью которой доказывается как возможность, так и перспективность получения экономической выгоды посредством внедрения и производства инновационного продукта. Следует отметить, что регламентация отношений компании-производителя и физического лица, выступающих в качестве носителя знаний, осуществляется на основе правового договора с характерными условиями: распределением ответственности за риск несения затрат, условиями соблюдения и контроля производственной технологии, условиями ценообразования на инновационный (брендовый) товар, распределением полученной добавленной стоимости, моментом выплаты дохода собственникам брендовой технологии и др.

Существенную роль играют выбор вида оценки и переоценки стоимости человеческих ресурсов в системе учета. Экономический подход в процессе выбора алгоритма оценки активов выступает в качестве индикатора качественного учета человеческого капитала. Однако следует иметь в виду, что может оказаться нерентабельным занижение и завышение оценки, для того чтобы определить перспективную выгоду для компании. Рыночный принцип оценки основан на осуществлении расчета

первоначальной стоимости, которая приравнена к объему ожидаемой добавленной стоимости от продажи брендового проекта, скорректированной на уровень продаж в планируемом периоде и на индекс роста потребительских цен относительно базового периода. Вследствие этого необходимо отметить зависимость первоначальной стоимости человеческого капитала от трех составляющих:

- 1) доходности человеческого капитала на будущий год ($D_{\text{баз}}$);
- 2) корректировочного коэффициента объема продаж в будущем году (k);
- 3) планируемого индекса роста цен на будущий год ($I_{\text{цен}}$).

Обозначенные составляющие учитываются в расчете оценки первоначальной стоимости в процессе наступления всевозможных событий. К примеру, при принятии человеческого капитала на баланс оценка первоначальной стоимости определяется по планируемой доходности ($D_{\text{баз}}$), в качестве которой рассматривается добавленная стоимость, возникающая в планируемом периоде в процессе продажи продукции, которая произведена с соблюдением брендовой производственной технологии, и где в качестве держателя по-прежнему выступает носитель знаний, являющийся личностным капиталом. Определение абсолютной величины добавленной стоимости, которая характеризует доходность актива, осуществляется как разница между планируемой выручкой от продаж и себестоимостью производства брендовой продукции или услуг (S):

$$P_{\text{пр}} = (D_{\text{баз}} - S).$$

На стадии, когда осуществляется первичное принятие человеческого капитала на баланс, привлечение в расчет корректировочного коэффициента (k) и планируемого индекса роста потребительских цен ($I_{\text{цен}}$) к объему продаж в текущем году на будущий год не требуется. Тем не менее в случае наличия информации об изменении бюджетных показателей относительно доходов от реализации брендовых проектов в процессе формирования корректировочный коэффициент к объему продаж (k) учитывается. Помимо этого, если существует уверенность в том, что потребительские цены по всевозможным основаниям будут расти, в расчет принимается индекс роста цен ($I_{\text{цен}}$).

* Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету «Учет нематериальных активов» (ПБУ 14/2007): приказ Минфина России от 27.12.2007 № 153н (в ред. от 16.05.2016).

Пересчет первоначальной стоимости с применением поправочных коэффициентов характеризуется как учетное действие в форме переоценки актива, вследствие чего происходит появление восстановительной стоимости актива. Восстановление рыночной стоимости объектов выступает в качестве характерного приема бухгалтерского учета относительно некоторых активов организации. Появление восстановительной стоимости человеческого капитала происходит на стадии доведения его первоначальной стоимости до актуальной стоимости актива с учетом подтвержденных поправочных коэффициентов.

Необходимо отметить, что на стадии принятия на балансовый учет человеческого капитала отражение его первоначальной стоимости осуществляется по дебету счета 04 «Нематериальные активы», субсчет «Человеческий капитал», с выделением аналитических объектов, которые соответствуют определенному физическому лицу либо группе лиц, выступающих в качестве держателей технической, технологической, конструкторской, сметной и прочей документации. Данная стоимость не представляет характеристику стоимости финансовых вложений в актив, что является свойственным для прочих оборотных и внеоборотных активов, а характеризует стоимостную оценку возможности актива осуществить воспроизведение добавленной стоимости. Восстановительная стоимость в разрезе таких же аналитических объектов отражает стоимость воспроизводства человеческого капитала в краткосрочном периоде и характеристику покупательной способности на рынке. Сумма дооценки человеческого капитала, которая кроме этого учитывается по счету 04 «Нематериальные активы», субсчет «Человеческий капитал», является важной для того, чтобы оценить эффективность человеческих ресурсов для организации-производителя. В результате положительной динамики суммы дооценки появляется устойчивый спрос на брендовые товары, а при отрицательной — наоборот, появляется альтернативный рынок продукции, которая постепенно набирает покупательский спрос.

Для высочайшей достоверности первоначальной и восстановительной стоимости человеческого капитала необходимо осуществлять постоянный мониторинг соответствующего рынка продукции специалистами маркетинговых служб, объективной плановой оценки доходов и расходов — сотрудника-

ми плановых отделов, что является их постоянными функциональными задачами.

Существенным фактором представляется выбор метода начисления амортизации в отношении человеческих ресурсов. В связи с тем, что в настоящий момент отсутствует надлежащая типовая методика бухгалтерского учета человеческих ресурсов, чрезвычайно актуальной задачей выступает на сегодняшний день необходимость поиска способа начисления амортизации анализируемых активов. Следует отметить, что ни один из существующих способов, посредством которых должно осуществляться отражение скорости изменения остаточной стоимости активов, объекта для переноса такой стоимости, так же как и экономической сущности воздействия амортизации на финансовый результат, не является пригодным в отношении человеческого капитала.

Общеэкономическая характеристика амортизации износа активов представлена в первую очередь поэтапным снижением ценности амортизируемого актива по причине его износа, а во-вторых, процессом переноса единовременных расходов, которые связаны с приобретением долгосрочного амортизируемого актива, на расходы (затраты) отчетных периодов на протяжении рассчитанного срока полезной службы данного актива [5, с. 24]. Категорию амортизации можно применять по отношению к долгосрочным активам, где в качестве ключевого критерия выступает воздействие амортизируемого актива на метаморфозу капитала в ходе производственной (либо непроизводственной) деятельности.

Нематериальный актив в форме человеческого капитала оказывает генерирующее влияние на собственный капитал компании. При этом также необходимо разработать амортизационную политику относительно данного нематериального актива, которая обусловлена фактором экономического переноса стоимости актива в форме амортизации, стоимостным расчетом экономического переноса амортизации и учетным аспектом отражения амортизации с позиции его воздействия на финансовый результат.

Довольно часто осуществляется экономическое перенесение стоимости актива с целью бухгалтерского учета в результате износа, являющегося применимым по отношению к характеристике физической изнашиваемости актива вследствие естественного старения, по причине влияния экс-

плуатации, воздействия природных сил либо из-за морального износа. Тем не менее с экономической точки зрения важной является информация об изменении стоимости актива вследствие перенесения ее на прочий актив, к примеру на производственные затраты.

В связи с этим в Плане счетов бухгалтерского учета изменилось название счетов, которые характеризуют ход перенесения стоимости внеоборотных активов, с «Износ основных средств» на «Амортизация основных средств» (счет 02) и с «Износ нематериальных активов» на «Амортизация нематериальных активов» (счет 05). В соответствии с экономическим содержанием амортизация внеоборотных активов отражает характеристику накопленного капитала, для того чтобы реинвестировать его в производственный процесс.

Человеческий капитал, выступающий в качестве амортизируемого имущества, является подверженным ходу переноса его стоимости, однако с другой целью. По нашему мнению, необходимо производить оценку первоначальной стоимости человеческого капитала как равную годовому объему ожидаемой к получению добавленной стоимости от продажи инновационного проекта. Тогда амортизацию, учитываемую на счете 05 «Амортизация нематериальных активов», субсчет «Человеческий капитал», можно будет приравнять к фактически полученному доходу от реализации по данным бухгалтерского учета. Посредством такого алгоритма расчета амортизации появляется возможность ежемесячно осуществлять оценку фактически полученной за календарный год добавленной стоимости против ее планируемой величины, а с помощью остаточной стоимости человеческого капитала — оценку ожидаемого объема добавленной стоимости до конца финансового года.

Предложенный способ начисления амортизации в отношении человеческого капитала является нелинейным вследствие зависимости накопления амортизации от фактического получения дохода с различной интенсивностью на протяжении всего года. На практике такие нелинейные способы применяются наравне с линейными. Данный подход будет гораздо информативней ввиду ориентации скорости списания амортизации на реальное получение доходов, а не на время. Амортизация человеческого капитала не отражает износ актива,

что является неприменимым по отношению к аналогичным активам, а обуславливает поэтапную отдачу финансовых средств от вложений в рискованные активы. В этом заключается авторская характеристика амортизации человеческого капитала. В результате амортизация человеческого капитала выступает в качестве списания части вложений в человеческий капитал на расходы текущего периода, которая приравнена в денежном выражении к добавленной стоимости от продажи произведенного товара с привлечением инновационных знаний, являющихся отличными от прочих знаний в аналогичной отрасли. В данном случае выявляется равенство между периодом списания амортизации и периодом получения добавленной стоимости от продажи производственных результатов с привлечением человеческого капитала.

Необходимо отметить прямую зависимость методики учета человеческих ресурсов от методики оценки первоначальной стоимости человеческого капитала, выступающего в качестве составляющей человеческих ресурсов. Формирование первоначальной стоимости человеческого актива осуществляется на начало каждого календарного года в соответствии с договорными условиями носителя знаний и компании. Последняя осуществляет маркетинговые исследования с целью подтверждения возможных объемов продаж от реализации брендового продукта в календарном году. При этом добавленная стоимость выступает в качестве основы для формирования первоначальной стоимости нематериального актива в форме человеческого капитала, а планируемая выручка — в качестве основы для формирования амортизации. В ходе фактического получения выручки и отражения в учете добавленной стоимости каждый месяц начисляется амортизация, где избрание срока фактического получения дохода может быть за более продолжительное время, нежели календарный год. В случае подтверждения намерений на получение дохода за более продолжительный временной промежуток человеческий капитал (счет 04) принимается к учету на более продолжительный временной промежуток полезного применения. Начисление амортизации по счету 05, которая равна величине добавленной стоимости, осуществляется в тех месяцах, когда происходила фактическая реализация инновационного продукта. При продажах с более высокими темпами

осуществляется начисление амортизации теми же, более высокими, темпами. В комплексе суть амортизационной политики формирования человеческого капитала представлена рациональным и надлежащим выбором соотношения добавленной стоимости, которая получается от использования актива, и срока полезного использования данного актива.

Таким образом, привлечение человеческого капитала в воспроизводственную деятельность компании требует индивидуальной методики его бухгалтерского учета в менеджменте компании, что несколько выходит за рамки известного учетного ресурса, в том числе по определению финансового результата от привлечения потенциала человеческих ресурсов.

ЛИТЕРАТУРА

1. Межов И.С., Межов С.И. Кто станет локомотивом инноваций — государство или корпорации? // ЭКО. 2010. № 1. С. 61–75.
2. Молчан А.С., Голотина И.И. Проблемы стоимостной оценки и учета «человеческого капитала» компаний в рыночных условиях // Научный журнал КубГАУ. 2014. № 95 (01). URL: <http://ej.kubagro.ru/2014/01/pdf/38.pdf> (дата обращения: 18.10.2017).
3. Просвирина И.И. Интеллектуальный капитал: новый взгляд на нематериальные активы. URL: www.intellectualcapital.se (дата обращения: 18.10.2017).
4. Соболева И.В. Парадоксы измерения человеческого капитала // Вопросы экономики. 2009. № 9. С. 51–70.
5. Ковалев В.В., Ковалев Вит.В. Корпоративные финансы и учет: понятия, алгоритмы, показатели. М.: Проспект: КноРус, 2010. 768 с.

REFERENCES

1. Mezhev I.S., Mezhev S.I. Who will become the locomotive for innovation — the state or corporations? *EKO = ECO*, 2010, no. 1, pp. 61–75. (In Russ.).
2. Molchan A.S., Golotina I.I. Problems in valuation and accounting of human capital of companies under market conditions. *Nauchnyi zhurnal KubGAU = Scientific Journal of KubSAU*, 2014, no. 95 (01). URL: <http://ej.kubagro.ru/2014/01/pdf/38.pdf> (accessed 18.10.2017). (In Russ.).
3. Prosvirina I.I. Intellectual capital: a new view of intangible assets. URL: www.intellectualcapital.se (accessed 18.10.2017). (In Russ.).
4. Soboleva I.V. Paradoxes in measuring human capital. *Voprosy ekonomiki = Issues of Economics*, 2009, no. 9, pp. 51–70. (In Russ.).
5. Kovalev V.V., Kovalev Vit.V. Corporate finance and accounting: concepts, algorithms, indicators. Moscow: Prospekt, KnoRus Publ., 2010. 768 p. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Николай Тихонович Лабынцев — доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой бухгалтерского учета, Ростовский государственный экономический университет (РИНХ), Ростов-на-Дону, Россия
nicobuh@yandex.ru

Мария Александровна Кузнецова — аспирантка кафедры бухгалтерского учета, Ростовский государственный экономический университет (РИНХ), Ростов-на-Дону, Россия
cuzn.mariya2016@yandex.ru

ABOUT THE AUTHORS

Nikolai Tikhonovich Labyntsev — Doctor of Economics, Professor, Head of the Department of Accounting, Rostov State Economic University (RINH), Rostov-on-Don, Russia
nicobuh@yandex.ru

Mariya Aleksandrovna Kuznetsova — Postgraduate Student, Department of Accounting, Rostov State Economic University (RINH), Rostov-on-Don, Russia
cuzn.mariya2016@yandex.ru