

Студенти аналізують результати обговорення, формулюють висновки, які можна використати на практиці.

Для реалізації кейс-методу важливо ретельно підготувати методичне забезпечення для проведення практичного заняття та самостійної роботи студентів. Діями студентів під час вирішення кейсового завдання є аналіз літератури, пошук та формування відповідей для розв'язання суті проблеми, що є важливим оскільки case study сприяє формуванню якостей фахівця, необхідних ринковому демократичному суспільству.

Запровадження кейс-методу у навчанні дозволяє розвинути професійні навички студента, та розвинути комунікативні та дослідницькі якості студента. Кейсовий підхід дозволяє студентам виступати у якості керівника та сприяє вдосконалює вміння приймати ефективні рішення. Тому, значення кейс-методу полягає у мотивуванні студентів та розробленні програми дій діяти в реальній діловій ситуації та навчання із застосуванням кейс-методу дозволить студентам набути різноманітних навичок.

УДК 657.01

Цуркану В.И.

д.э.н, профессор

Молдавская Экономическая Академия

г. Кишинев, Республика Молдова

Голочалова И.Н.

к.э.н, доцент

Молдавская Экономическая Академия

г. Кишинев, Республика Молдова

МЕТОДОЛОГИЯ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА ВОЗНАГРАЖДЕНИЙ НА ОСНОВЕ АКЦИЙ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ

При любой модели экономики определяющими факторами ее развития и роста благосостояния являются капитал и труд. **Капитал** как многогранная категория, изучалась на протяжении длительного времени различными школами экономической теории, при этом поводом для дискуссий являлись эволюционные процессы в экономике, которые обычно завершаются сменой одной модели экономического развития на другую. **Труд**, как другой фактор экономического развития понимался достаточно однозначно – осознанная общепризнанная деятельность человека с целью создания общественных материальных благ, подлежащая оценке и вознаграждению. Однако при модели инновационной экономики труд, известный как β -активность (использование интеллектуальных и предпринимательских способностей индивидуума), стал рассматриваться как отдельный фактор производства,

получивший название «человеческий капитал». В контексте двойственности человеческого капитала: с одной стороны он проявляется в виде деятельности индивидуума, требующей оплаты, а с другой – исходя из права собственности индивидуума, составляет часть капитала организации, возникает проблема его отражения в бухгалтерском учете и отчетности. Поскольку данная проблема носит методологический характер, то для ее разрешения необходимо применить комплексный подход, который состоит из следующих этапов: *концептуальное обоснование признания вознаграждения за использование человеческого капитала, формирование концепции оценки β -активности, разработка унифицированного механизма бухгалтерского учета операций, связанных с таким типом вознаграждений.* Нейтрализация обозначенной проблемы приведет к обеспечению *достоверных данных финансовой отчетности* о полученных результатах, характеризующих степень участия человеческого капитала в инновационных процессах бизнес-структур и его воздействии на оценку бизнеса в целом.

Концептуальное обоснование признания вознаграждения за использование человеческого капитала заключается в его интерпретации, как с позиции права, так и с экономической точки зрения. В современной экономике определяющее значение в ее развитии имеют объединения (юридическое лицо), созданные с целью извлечения прибыли собственниками (учредителями) определенных имущественных прав. Для того чтобы право имело юридическую силу, предмет права (имущество) должен не только обладать ценностью, но и быть законным, что подразумевает предоставление различных гарантий при его использовании. При формировании юридического лица, такие гарантии предоставляются в качестве пая или акций, и при этом одновременно признаются: *права требования* кредитора – учредителя по осуществленным взносам; *права на собственность* юридического лица, которая изымается из оборота учредителя. Так образуется капитал юридического лица – бизнес-структуры. Право доли собственников в капитале не сводится только к требованию своей части при распределении капитала, но и предоставляет права на получение вознаграждения за пользование собственностью (выплаченные дивиденды) и на принятие управленческих решений.

При инновационной модели развития экономики, при которой труд разделен на α - и β -активность (α – физический труд, β – интеллектуальная и организаторская деятельность), произошли изменения во взаимоотношениях капитала и труда. β -активность является результатом применения *запаса* знаний человека, его навыков и мотиваций, при формировании которого требуется отвлечение средств от текущего потребления ради получения дополнительных доходов в будущем, и на который он обладает правом собственности. Поскольку, используемая бизнес-структурой β -активность индивидуума, способствует приращению собственного капитала за счет создания конкурентных преимуществ, становится очевидным, что β -активность

является частью совокупного капитала, которая и получила название «человеческий капитал». Следовательно, тезис выдвинутый системой правоотношений: сущность капитала как вид собственности проявляется через определение прав собственника и обязательств перед ним, вполне отвечает *сути человеческого капитала* и определяет его *юридическую трактовку*.

Капитал является комплексным показателем экономических прав собственников, а прибыль – комплексным оценочным показателем эффективности менеджмента этих экономических прав. Рассмотрим это утверждение шире, принимая во внимание причины изменения капитала: финансовый капитал – это то «что стоят» вкладчики (акционеры), прибыль – это собственно стоимость капитала вкладчиков и то «что стоят» менеджеры. Отсюда следует вывод: поскольку стоимость вкладчиков финансового капитала определяется размером их вложений и подлежит распределению между ними или реинвестированию, то, «что стоят» менеджеры, определяется размером их человеческого капитала и подлежит распределению между ними или реинвестированию. Вознаграждение работников на основе акций, демонстрирующих β -активность (топ-менеджеры, собственники идей, разработчики инноваций), может осуществляться двумя путями: прямым – в качестве начисления обязательства по оплате труда, косвенным – в виде признания права на долю собственности в чистых активах организации, что реализуется на базе специальных договоров – финансовых инструментов (опционов, варрантов, акций и др.). Использование косвенного пути вознаграждений за β -активность, следует рассматривать как проявление дивидендной политики отдельной бизнес-единицы, согласно которой дивиденды выплачиваются исходя из суммы, оставшейся после финансирования приемлемых инвестиционных (инновационных) проектов (ИП), и прочих производственных процессов. Как известно, любой ИП в первую очередь основывается на идее, принадлежащей собственнику и эффективном менеджменте по его внедрению. Платой за внедрение ИП является и вознаграждение на основе акций, формируемое за счет нераспределенной прибыли. Итак, вознаграждение, предоставляющее право на долю в чистых активах, следует трактовать в качестве реинвестированной прибыли (*экономическая трактовка*), и в соответствии с обозначенной трактовкой это вознаграждение: признается в составе капитала; не меняет размер собственного капитала, хотя и образуется за счет его прироста; является алокацией суммы по разным элементам собственного капитала, а не изъятием (выплатой дивидендов).

В системе бухгалтерского учета наибольший интерес представляют операции, изменяющих структуру капитала, или имеющих отношение к распределению его прироста, к которым относятся и операции связанные с вознаграждением работников на основе долевых инструментов. В этой ситуации для составителя финансовой отчетности важно следовать требованию

достоверности, для выполнения которого, необходимо ответить на вопросы: кто является носителем прав собственности, кто является получателем чистой прибыли, каким образом оценить распределяемую долю и какой механизм учета применим для распределения прибыли? Дискуссии отражения в учете такого рода операций особенно усилились в контексте отсутствия единой методики оценки долевых инструментов, несмотря на то, что в целом в методологии учета обозначено правило оценки по справедливой стоимости.

Выбор модели оценки является следующим этапом комплексного подхода решения обозначенной выше проблемы. Поскольку при предоставлении права на долю в чистых активах, вознаграждение на основе акций трактуется как реинвестированная прибыль, то его оценку целесообразно осуществлять в контексте ИП, что предопределяет сложность процесса стоимостного измерения, в условиях нацеленности на будущее. Практика выработала четыре математических модели оценки ИП: “метод дерева решений”, Блэка-Шоулза-Мертон, биномиальная и Монте-Карло, использование которых рекомендуется **IFRS 2 «Выплаты на основе долевых инструментов»**. Указанный стандарт регламентирует порядок признания и отражения в отчетности операций по вознаграждению менеджеров организации, имеющих полномочия и несущих ответственность за эффективность деятельности организации – вознаграждению за человеческий капитал [1].

Разработка механизма бухгалтерского учета операций, связанных с вознаграждением на основе акций, обозначена следующим этапом решения комплексной проблемы. В рамках этого этапа необходимо решить вопрос признания вознаграждения на основе акций в качестве элемента финансовой отчетности, что должно осуществляться на базе экономической трактовки и выбранной модели оценки в соответствии с характеристиками ИП. Авторами в работах исследован механизм бухгалтерского учета указанных операций в зависимости от пути вознаграждения и возможности выбора его альтернатив на базе положений МСФО.

Список использованных информационных источников

1. Международные стандарты финансовой отчетности. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.mf.gov.md/ru/lex/contabilitate...>