

этом значительно сократился и внутренний спрос, прежде всего в части валового накопления, как за счет падения инвестиций в основной капитал, так и сокращения запасов.

Реализация антикризисных мер Правительства Российской Федерации способствовала стабилизации социально-экономической ситуации в стране и переходу к положительным темпам экономического роста. Основным фактором восстановления ВВП во II полугодии 2009 г. является рост промышленного производства, связанный, прежде всего, с увеличением объемов экспорта и постепенным восстановлением производственных запасов. Под влиянием экономического спада и роста безработицы реальная заработная плата в январе - августе 2009 г. сократилась на 3,3 %. Снижение реальных располагаемых денежных доходов населения составило 0,7 % к соответствующему периоду 2008 года. Сказалось повышение пенсий и социальных выплат, а также эффект увеличения покупки населением валюты в начальный период кризиса. За январь - сентябрь 2009 г. ИПЦ составил 112,5%, что на 12,5% выше соответствующего показателя за тот же период 2008 года. В целом по состоянию на январь-декабрь 2009 г. ИПЦ составил 11,7% по сравнению с соответствующим периодом 2008 года¹.

Система экономического взаимодействия государства и населения сложная государственная проблема, которая обуславливает экономический рост и уровень жизни населения. В период зависимо и независимого существования России до, и после распада СССР в системе экономического взаимодействия государства и населения наблюдались значительные изменения. От полного государственного контроля над

¹ Тимошина Т. М. Экономическая история России: Учебное пособие[4] / Под ред. проф. М. Н. Чепурина. — 15-е изд., перераб. и доп. — М.: ЗАО Юстицинформ, 2009. — 424 с.

гражданином и его деятельностью, и явлениями несвободы в экономическом развитии в период 80 годов, и периода введения и становления рыночных отношений на протяжении 90-10 гг., которые характеризуются свободой от тотального контроля государства. А также свободой в плане экономической и хозяйственной деятельности, что есть положительным элементом во взаимодействии государства и населения.

Король М.М.

Сущность и содержание понятия «научно-кадровый потенциал»

При рассмотрении одной из основных производительных сил общества современные ученые оперируют множеством экономических категорий: «рабочая сила», «трудовые ресурсы», «человеческий капитал», «трудовой потенциал», «кадровый потенциал», «научно-кадровый потенциал» и другие.

И, несмотря на то, что зарубежная и отечественная наука, исследующая труд в экономике, еще не пришла к единству взглядов на содержание этих экономических категорий¹, мы можем отметить то существенное в этих понятиях, что необходимо для нашего исследования. В них характеризуются с разных сторон отношения между предпринимателем, как потребителем способности к труду, и работником, как владельцем одной из важнейших для предпринимателя составляющих цикла движения капитала – способностью к труду. Предметом отношений между ними являются способности работника, но не все способности, а те, которые направлены на производство потребительных стоимостей.

¹ См.: Михнева С.Г. Рынок труда: методологические и теоретические основы познания. / С.Г.Михнева // Кот ученый. – Электронные данные. М.: 2006 URL: <http://www.smartcat.ru/Personnel/LaborMarket.shtml>.

С.Г. Михеева под рабочей силой или способностью к труду понимает совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает организм, живая личность человека, и которые пускаются им в ход всякий раз, когда он производит какие-либо потребительные стоимости»¹.

Теория человеческого, в том числе и научного капитала получила развитие в работах Гэри Беккера, Джорджа Минцера, Теодора Шульца, Дж. Псахаропулоса и многих других экономистов в 1950-1990-е годы.

Еще Бовер Н.Р. определял человеческий капитал как состоящий из приобретенных знаний, навыков, мотиваций и энергии, которыми наделены человеческие существа и которые могут использоваться в течение определенного периода в целях производства товаров и услуг»².

Человеческий капитал есть форма капитала, потому что является источником будущих заработков, или будущих удовлетворений, или того и другого вместе. Он человеческий, потому что является составной частью человека»³. Таким образом, классическая теория человеческого капитала ставит как бы знак равенства между человеческим капиталом и способностями, здоровьем, знаниями, длительностью жизни человека.

В неоклассической теории человеческого капитала главное внимание в анализе уделяется способностям человека и дифференциации доходов, вызываемой различными уровнями инвестиций в их развитие. Оппонентами этого направления выступают консервативные психологи и экономисты, приписывающие

¹ См.: Маркс К. Капитал. М.: Правда. 1980. Сочинения 2-е изд. Т. 23. С. 178.

² См.: Bowen H.R. Investment in Learning. H.R. Bowen. San Francisco, 1978. 362 p.

³ См.: Там же.

ведущую роль в дифференциации способностей наследственному, биологическому фактору.

Исследуя эти высказывания автор пришла к выводу о том, что оба вышеуказанных объяснения причин дифференциации потенциальных способностей к работе, труду и, соответственно, доходов населения подверглись критике радикальных экономистов. По их мнению, образование является посредником, преобразующим неравенство в социальном происхождении в неравенство доходов. Передача от поколения к поколению экономического неравенства в капиталистическом обществе, по их мнению, происходит как посредством передачи связей в деловом мире, так и через усвоение ценностных установок, мотиваций и стереотипов поведения.

Мы считаем, что множественность подходов к объяснению происхождения и функционирования человеческого капитала объясняется тем, что зарубежные экономисты, несмотря на значительные усилия, потраченные на разработку теории рабочей силы и изощренную технику статистического анализа дифференциации доходов и факторов, их вызывающих, не смогли завершить создание стройной и подтверждаемой фактами теории.

Доказательство, которое приводится в подтверждение сущности «человеческого капитала» как «стоимости приносящей добавочную стоимость» — большая оплата труда для высокообразованных работников, подтверждаемая статистическими исследованиями — является доказательством не по сущности капитала, а «по признанию»: предприниматель считает, что высокообразованный работник принесет ему больший доход, чем менее образованный. В подтверждение необоснованности подобного

доказательства К. Дженкс на обширном выборочном материале показал, что корреляция между образованием и заработками обнаруживается лишь для агрегатных, групповых величин, тогда как при анализе индивидуальных данных связь эта практически исчезает, приходя к выводу, что дифференциация доходов пока имеет вероятностный характер, вызывается преимущественно случайными причинами¹.

Ученые СНГ обратились к изучению «человеческого капитала», как специфической форме способностей к труду лишь в 90-годах двадцатого века, что было связано с распадом Советского Союза и формированием в независимых государствах бывшего СССР рыночных отношений². Существенного прироста в раскрытии объективного источника возникновения прибавочной стоимости от функционирования человеческого капитала эти исследования не дали. Но ими была введена следующая дифференциация категорий экономики труда: «...в условиях информационной цивилизации, когда человек перестает быть основной «движущей силой» производства, фактором, обслуживающим экономический рост, а находится «рядом с ним» носители способностей к исполнительскому труду должны называться «рабочая сила». Соответственно

¹ См.: Корицкий А.В. Введение в теорию человеческого капитала. Учебное пособие. Новосибирск: СибУПК. 2000. С. 14.

² См.: Дятлов С.А. Человеческий капитал в странах СНГ: проблемы эффективности использования в условиях переходной экономики. СПб.: Изд-во СПбУЭФ. 1995. С. 200.; Дятлов С.А. Основы теории человеческого капитала. СПб.: СПбУЭФ. 1994. С. 155.; Добрынин А.И. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. СПб.: Наука, 1999. С. 308.

носители способностей к интеллектуальному труду должны называться «человеческий или научный капитал»¹.

В отношении категории «человеческий капитал» мы придерживаемся точки зрения К. Маркса о бессмысленности этой категории, т.к. рабочий «не может превратить в звонкую монету капитальную стоимость своей рабочей силы путем ее передачи другому»².

Исторически подход отечественных ученых в исследовании «экономики человека» несколько отличался от их зарубежных коллег. Первые отечественные исследователи обращали внимание на научно-кадровый потенциал в его актуальной количественно-качественной составляющей, что выразилось в понятии «трудовые ресурсы». Через эту составляющую исследовали организацию, нормирование, социально-экономические формы труда.

С точки зрения «трудовых ресурсов» способность работника к труду рассматривали: С.Г. Струмилин, Г.А. Пруденский, П.Ф. Петроченко, А.Э. Котляр, Л.С. Бляхман и другие ученые.

В 70-х годах двадцатого века произошел сдвиг от изучения актуальных «трудовых ресурсов» к «научно-кадровому потенциалу». Экономическую категорию «научно-кадрового потенциала» рассматривали: Н.П. Гибало, М.И. Скаржинский, Л.Я. Спектор, С.П. Сироткина, В.В. Чекмарев, А.И. Тяжов, Б.П. Шарнопольский и другие.

«Научно-кадровый потенциал» согласно определению Н.А. Иванова, Ю.Г. Одегова, К.Л. Андреева является «совокупной способностью физических и

¹ См.: Михнева С.Г. Рынок труда: методологические и теоретические основы познания. / С.Г. Михнева // Кот ученый. – Электронные данные. М.: 2006 URL: <http://www.smartcat.ru/Personnel/aborMarket.shtml>.

² См.: Маркс К. Капитал. М.: Правда. 1980. Сочинения. 2-е изд. Т. 25. С. 8.

духовных свойств отдельного человека достигать в заданных условиях определенных результатов его производственной деятельности, с одной стороны, и способность совершенствоваться в процессе труда, решая задачи, возникающие в процессе изменений в жизни, с другой»¹.

Из этого определения, на взгляд автора, следуют два важных вывода:

- во-первых, результат использования «трудового научно-кадрового потенциала» – это реальный трудовой вклад работника, он выражается в конкретном продукте, а также в определенном уровне производительности, достигнутом данным работником;

- во-вторых, «научно-кадровый потенциал» совершенствуется в процессе труда и обучения, достигая нового уровня профессионализма и производительности труда.

С теоретической и практической точки зрения важность этого факта заключается в том, чтобы рассматривать рабочую силу не только как нечто заранее данное, но и как постоянный резерв повышения производительности и эффективности труда.

В работе А.И. Тяжова, посвященной созданию концепции индивидуального научно-кадрового потенциала обосновывается, что «сущность категории «индивидуальный трудовой научно-кадровый потенциал» интерпретирована в качестве логического выражения экономических отношений, устанавливающих и регулирующих взаимную связь процессов развития индивидуальности каждого человека и приращения

¹ См.: Иванов Н.А., Одегов Ю.Г., Андреев К.Л. Трудовой научно-кадровый потенциал промышленного предприятия: практика управления: теория, методология, опыт. Саратов. Изд-во Саратовского университета. 1988. С. 99.

полезного эффекта в производстве и в обществе; установлено, что этим приращением и этим эффектом могут быть социально значимые новые знания, которые, как объективирующаяся информация, опредмечиваются и входят в существующие в данном обществе экономические отношения»¹.

Но, тем не менее, мы убеждены, что концепцией трудового научно-кадрового потенциала не было выявлено как приращение уровня развития индивидуального трудового научно-кадрового потенциала, который трансформируется в прирост полезного эффекта, в рост производительности труда работника. Значит, устанавливаемая связь роста трудового научно-кадрового потенциала и полезного эффекта оказывается декларативной: не представляется возможным количественный анализ связи уровня развития работников и эффективности деятельности организации, несущей затраты на его развитие.

Категория «научно-кадровый потенциал» используется в социально-экономической литературе относительно недавно. При этом ее, прежде всего, рассматривают в разрезе отдельных отраслей производства, а также – организаций и высших учебных заведений. Однако здесь следует отметить, что в таком контексте эта категория обычно никак научно не определяется и выступает синонимом таких уже известных понятий как «рабочая сила», «трудовой научно-кадровый потенциал», «трудовые ресурсы» или «кадры». В связи с этим важно уточнить содержание категории «научно-кадровый потенциал» в сравнении с другими вышеупомянутыми.

¹ См.: Тяжов А.И. Индивидуальный научно-кадровый потенциал. Автореф. дисс. доктор экон. наук. Иваново. 2000. С. 12.

Автор полагает, с одной стороны, категория «научно-кадровый потенциал» содержит в себе характеристику научно-кадровый потенциала, также как и категории «трудового научно-кадрового потенциала» и «трудоовых ресурсов», т.е. отражает ресурсный аспект рабочей силы.

С другой стороны, категория «научно-кадровый потенциал» содержит в себе понятие кадров. «Кадры – основной (штатный) состав подготовленных, квалифицированных работников предприятий, учреждений, ВУЗов, общественных организаций той или иной отрасли деятельности. В широком смысле – вообще все постоянные работники»¹. В данном случае подчеркивается качественная характеристика работников предприятия: быть 1) постоянным составом предприятия, ВУЗа, учреждения; 2) образованным и квалифицированным.

Таким образом, мы можем отметить основное отличие содержания категории «научно-кадровый потенциал» от категории «трудоовые ресурсы» в том, что трудоовые ресурсы – это количественная характеристика рабочей силы вообще, безотносительно к какому либо предприятию, ВУЗу, учреждению, что противоречит одному из свойств кадров – быть постоянным составом предприятия. Проекция «трудоовых ресурсов» вообще на «трудоовые ресурсы» предприятия, дает нам определение персонала: «персонал–это весь личный состав предприятия, ВУЗа, организации работающий по найму, постоянные и временные, квалифицированные и неквалифицированные работники»².

¹ См.: Большая Советская энциклопедия. Т. 4. М.: Энциклопедия. 2001. С. 98.

² См.: Там же. С. 104.

Котова А.С.

Совершенствование бухгалтерского учета в России

Министерство финансов Российской Федерации разработала план по развитию бухгалтерского учета в Российской Федерации с 2012 по 2015 гг. По совершенствованию бухгалтерского учета в РФ проводится ряд мероприятий:

1. Признание МСФО и разъяснений МСФО для применения на территории Российской Федерации.

2. Подготовка проекта федерального закона «О внесении изменений в Федеральный закон «О консолидированной финансовой отчетности», предусматривающего:

- расширение сферы применения МСФО для составления консолидированной финансовой отчетности (акционерные инвестиционные фонды, негосударственные пенсионные фонды, управляющие компании инвестиционных фондов, негосударственных пенсионных фондов, клиринговые организации, клиринговые брокеры, государственные корпорации, государственные компании);

- установление обязательного представления и публикации консолидированной финансовой отчетности эмитентами с 2014 г.;

- введение обязательной публикации квартальной консолидированной финансовой отчетности;

- введение обязательного составления и публикации консолидированной финансовой отчетности общественно значимыми унитарными предприятиями, в первую очередь, инфраструктурными и системообразующими, с отчетности за 2015.

3. Принятие нормативных правовых актов, обеспечивающих непосредственное применение МСФО (по установленному перечню) для составления