

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«КАЗАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Допустить к защите
Заведующий кафедрой
 Клычова Г.С.
«7» февраля 2022 г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

на тему: **Развитие методики учета и отчетности о социальном
капитале и ее использование в системе контроля
сельскохозяйственной организации на примере общества
с ограниченной ответственностью «Сурнай»
Балтасинского района Республики Татарстан**

Направление подготовки 38.04.01 Экономика
Направленность Учет, анализ и аудит

Выпускник (магистрант)



Р.М. Гарифзянов

Научный руководитель
д.э.н., профессор



Г.С. Клычова

Рецензент
д.э.н., профессор



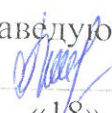
Ф.Н. Мухаметгалиев

Казань 2022

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Казанский государственный аграрный университет»

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ

Направление подготовки 38.04.01 «Экономика»
Кафедра бухгалтерского учета и аудита

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой
 Клычова Г.С.
«18» ноября 2019 г.

ЗАДАНИЕ

на выпускную квалификационную работу
Гарифзянова Радиса Магъфуровича

1. Тема работы: Развитие методики учета и отчетности о социальном капитале и ее использование в системе контроля сельскохозяйственной организации на примере общества с ограниченной ответственностью «Сурнай» Балтасинского района Республики Татарстан
2. Срок сдачи выпускной квалификационной работы «7» февраля 2022 г.
3. Исходные данные к работе: специальная и периодическая литература, материалы Федеральной службы государственной статистики РФ, Министерства сельского хозяйства и продовольствия РТ, годовые бухгалтерские отчетности ООО «Сурнай» Балтасинского района РТ, нормативно-правовые документы
4. Перечень подлежащих разработке вопросов: теоретические основы изучения социального капитала и его влияние на развитие управленческой стратегии, понятие «социальный капитал» его формы и классификация, принципы учета и признание объектов социального капитала к отражению в системе бухгалтерского учета, развитие бухгалтерского учета социальных инициатив и формирования социальной отчетности, формирование систем показателей социального капитала для информационного обеспечения внутреннего контроля в управлении сельскохозяйственной организации, методический инструментарий внутреннего контроля социального капитала и его развитие.
5. Перечень графических материалов: 12
6. Дата выдачи задания

«18» ноября 2019 г.

Руководитель
Задание принял к исполнению



Г.С. Клычова
Р.М. Гарифзянов

КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН

Наименование этапов выпускной квалификационной работы	Сроки выполнения	Примечание
ВВЕДЕНИЕ	18.11.2019	выполнено
1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СОЦИАЛЬНОГО КАПИТАЛА	19.10.2020	выполнено
1.1 Теоретические основы изучения социального капитала и его влияние на развитие управленческой стратегии		
1.2 Понятие «социальный капитал» его формы и классификация		
1.3 Концепция социального капитала		
2 МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УЧЕТА СОЦИАЛЬНОГО КАПИТАЛА И ЕГО РАЗВИТИЕ	5.03.2021	выполнено
2.1 Принципы учета и признание объектов социального капитала к отражению в системе бухгалтерского учета		
2.2 Человеческий капитал как составляющая социального капитала		
2.3 Развитие бухгалтерского учета социальных инициатив и формирования социальной ответности		
3 АНАЛИТИЧЕСКАЯ ИНТЕРПРЕТАЦИЯ ПОКАЗАТЕЛЕЙ УЧЕТА И ОТЧЕТНОСТИ О СОЦИАЛЬНОМ КАПИТАЛЕ И ЕЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ В СИСТЕМЕ КОНТРОЛЯ ООО «СУРНАЙ» БАЛТАСИНСКОГО РАЙОНА РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН	11.12.2021	выполнено
3.1 Формирование систем показателей социального капитала для информационного обеспечения внутреннего контроля в управлении сельскохозяйственной организации		
3.2 Методический инструментарий внутреннего контроля социального капитала и его развитие		
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	24.01.2022	выполнено
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	24.01.2022	выполнено
ПРИЛОЖЕНИЯ	24.01.2022	выполнено

Обучающийся

Руководитель



Р.М. Гарифзянов

Г.С. Клычова

Аннотация

к выпускной квалификационной работе магистра

Гарифзянова Радиса Магъфуровича на тему «Развитие методики учета и отчетности о социальном капитале и ее использование в системе контроля сельскохозяйственной организации на примере общества с ограниченной ответственностью «Сурнай» Балтасинского района Республики Татарстан»

Научная новизна результатов исследования заключается в постановке, теоретическом обосновании и практическом решении комплекса вопросов, связанных с процессом совершенствования ведения бухгалтерского учета, анализа и аудита социального капитала сельскохозяйственных организаций в условиях устойчивой экономики.

Практическая значимость проведенного исследования заключается в том, что полученные выводы и рекомендации могут быть использованы в хозяйственно-экономической деятельности сельскохозяйственных предприятий.

Annotation

for the final qualifying work of the master

Garifzyanov Radis Magfurovich on the topic «Development of a methodology for accounting and reporting on social capital and its use in the control system of an agricultural organization on the example of a limited liability company «Surnay» of the Baltasinsky district of the Republic of Tatarstan»

The scientific novelty of the research results lies in the formulation, theoretical justification and practical solution of a set of issues related to the process of improving accounting, analysis and audit of the social capital of agricultural organizations in a sustainable economy.

The practical significance of the study is that the findings and recommendations can be used in the economic activities of agricultural enterprises.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	5
1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СОЦИАЛЬНОГО КАПИТАЛА	9
1.1. Теоретические основы изучения социального капитала и его влияние на развитие управленческой стратегии	9
1.2. Понятие «социальный капитал» его формы и классификация	16
1.3. Концепция социального капитала	30
2. МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УЧЕТА СОЦИАЛЬНОГО КАПИТАЛА И ЕГО РАЗВИТИЕ	40
2.1. Принципы учета и признание объектов социального капитала к отражению в системе бухгалтерского учета	40
2.2. Человеческий капитал как составляющая социального капитала	46
2.3. Развитие бухгалтерского учета социальных инициатив и формирования социальной отчетности	61
3. АНАЛИТИЧЕСКАЯ ИНТЕРПРЕТАЦИЯ ПОКАЗАТЕЛЕЙ УЧЕТА И ОТЧЕТНОСТИ О СОЦИАЛЬНОМ КАПИТАЛЕ И ЕЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ В СИСТЕМЕ КОНТРОЛЯ ООО «СУРНАЙ» БАЛТАСИНСКОГО РАЙОНА РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН	68
3.1. Формирование систем показателей социального капитала для информационного обеспечения внутреннего контроля в управлении сельскохозяйственной организации	68
3.2. Методический инструментарий внутреннего контроля социального капитала и его развитие	74
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	87
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	94

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. В современных условиях хозяйствования происходит постепенное изменение вектора развития, ускоряется процесс социальной ориентации аграрной сферы экономики. Этот процесс проявляется в социальной переориентации производства, смягчении социальной дифференциации, росте значения социальной сферы.

В основном все трансформации общественных отношений рассматриваются с точки зрения социально-экономических преобразований, при этом вопросы состояния окружающей природной среды остаются вне поля зрения. Для разработки реальной политики устойчивого развития необходимо учитывать взаимосвязь и взаимозависимость всех ее составляющих: экономических и социальных. Традиционные инструменты экономического анализа не позволяют руководителям организаций достоверно определять, насколько эффективны проводимые экономическая политика влияет на состояние окружающей среды.

Сельское хозяйство практически всегда рассматривалось как самый консервативный сектор экономики, внедрение инноваций в который в лучшем случае связывалось с технологическими новшествами. Сами по себе эти новшества, как свидетельствует исторический опыт, способны дать лишь количественный рост показателей аграрного производства. Однако, и это самое главное, специфика запроса современной эпохи, нынешняя задача совершенствования российской экономики таковы, что необходим глубинный переворот в осмыслении стратегии и тактики подходов. А именно, модернизация традиционного отечественного сельского хозяйства в новых условиях может стать социально емким ресурсом, ее системные качества могут быть представлены в форме социального капитала в аграрной сфере экономики.

Актуальность выбранной темы подчеркивается и тем, что в настоящее время складываются благоприятные условия для дальнейшего совершенствования бухгалтерского учета, анализа и аудита. Однако важно не

только расширять производство, но и строить социально ориентированную экономику. Требуется увязанная с социально-экономическими целями научно-техническая политика на перспективу, предусматривающая системный подход к использованию всех факторов экономического развития. В связи с этим актуальность исследования обусловлена необходимостью дальнейшего развития методических аспектов учета и контроля социального капитала в сельскохозяйственных организациях.

Степень разработанности проблемы. Проблемы, которые рассматриваются в научной работе, являются одними из наиболее актуальных на сегодняшний день, а именно к ним относятся составляющие устойчивого развития экономики, такие как экономические, социальные аспекты. Значительный вклад для изучения социальной динамики аграрной сферы внесли исследования западных мыслителей, как Д. Белл, Э. Гидденс, Э. Дайсон, М. Кастельс, а также отечественных исследователей Р. Ф. Абдеева, Г. П. Федотов, Р. Н. Евстигнеева, Л. П. Евстигнеевой, Н. Н. Моисеева, И. А. Негодаева, Е. Я. Режабека, В. М. Розина. Также необходимо отметить работы ученых Дж. Коулмана, Р. Патнэма, Ф. Фукуямы, А. Т. Конькова, Л. Поленчука, В. В. Радаева, в которых исследуются различные грани феномена социального капитала в его экономическом и социальном проявлениях.

Значительный вклад в развитие бухгалтерского учета, анализа и аудита в условиях развития устойчивой экономики внесли труды Безруких П.С., Богатой И.Н., Вахрушиной М.А., Врублевского Н.Д., Гетьмана В.Г., Карагода В.С., Кизилова А.Н., Конобеева Ю.В., Кутера М.И., Лабынцева Н.Т., Лисовича Г.М., Мельник М.В., Поповой Л.В., Рогуленко Т.М., Сапожниковой Н.Г., Тамбовцева В.Л., Тереховой В.А., Хахоновой Н.Н. и других.

Несмотря на существующий мировой и отечественный опыт в изучении категории «социальный капитал», за пределами исследовательского интереса до сих пор остается ряд проблем, касающихся комплексного определения социального капитала и его влияния на экономическое развитие. Недостаточно

исследованы институциональные основы функционирования социального капитала, его структурные уровни и формы реализации.

Цель и задачи исследования. Цель выпускной квалификационной работы состоит в разработке научно - практических рекомендаций по совершенствованию методических подходов учета, контроля анализа и аудита социального капитала в сельскохозяйственных организациях на примере ООО «Сурнай» Балтасинского района РТ.

В рамках поставленной цели решению подлежали следующие задачи:

- 1) Изучить теоретико-методологические основы социального капитала, дать характеристику социальному капиталу, выявить его формы и классификацию, проанализировать концепцию социального капитала;
- 2) Исследовать методические основы учета социального капитала и его развитие;
- 3) Провести оценку аналитической интерпретации показателей учета и отчетности о капитале и ее использование в системе контроля сельскохозяйственной организаций.

Предметом исследования является совокупность теоретических и методических вопросов, связанных с развитием учета и контроля социального капитала в сельскохозяйственных организациях. Объектом исследования выступает ООО «Сурнай» Балтасинского района РТ.

Методологической и теоретической основой исследования послужили научные труды ведущих российских и зарубежных исследователей и ученых, посвященные теории и практике бухгалтерского учета социальной сферы, в том числе в условиях устойчивого развития экономики, публикации в российских и зарубежных периодических изданиях, законодательные акты и нормативные документы, материалы научных конференций, публикации периодических изданий, посвященные исследуемой проблематике, специальная общеэкономическая литература.

Информационно-эмпирическая база исследования формировалась на основе законодательных и нормативных актов Российской Федерации в

области бухгалтерского учета, статистической информации, научных изданий отечественных и зарубежных авторов, посвященных изучению социального капитала, международных стандартов финансовой отчетности, интернет-ресурсов.

Научная новизна результатов исследования заключается в постановке, теоретическом обосновании и практическом решении комплекса вопросов, связанных с процессом совершенствования ведения бухгалтерского учета, анализа и аудита социального капитала сельскохозяйственных организаций в условиях устойчивой экономики.

Наиболее значимые результаты, содержащие научную новизну, заключаются в следующем: изучены теоретико-методологические основы социального капитала, дана характеристику социальному капиталу, выявлены его формы и классификация, проанализирована концепцию социального капитала; исследованы методические основы учета социального капитала и его развитие; проведена оценка аналитической интерпретации показателей учета и отчетности о капитале и ее использование в системе контроля сельскохозяйственной организаций.

Теоретическая значимость выпускной квалификационной работы заключается в выявлении возможности институционального закрепления экономической категория «социальный капитал» в традиционном отечественном аграрном секторе и бухгалтерском учете экономических субъектов, а также материалы выпускной квалификационной работы могут быть применены организациями в организационно-методическом обеспечении подготовки отчетных данных по учету социальных инициатив.

Практическая значимость проведенного исследования заключается в том, что полученные выводы и рекомендации могут быть использованы в хозяйственно-экономической деятельности сельскохозяйственных предприятий. Основные положения выпускной квалификационной работы докладывались на научно-практических конференциях.

1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СОЦИАЛЬНОГО КАПИТАЛА

1.1 Теоретические основы изучения социального капитала и его влияние на развитие управленческой стратегии

В современном обществе проблема социального капитала и его уменьшения и изменения его сути стоит очень важным аспектам основными причинами этого можно видеть изменение экономической структуры общества, сокращение личного времени, увеличение расстояний между людьми в современных городах, быстрое развитие Интернета.

В этой связи особое значение приобретает социальный капитал, накапливаемый человеком на его месте работы и его наложение на существующую организационную структуру компании-работодателя. Этот аспект и взаимодействие организационного и социального капиталов может послужить существенным фактором увеличения эффективности деятельности сельскохозяйственных предприятий [18].

Однако, на сегодняшний момент в современной России, во многих предприятиях эта возможность повысить эффективность организации не используется, в отличие от зарубежных организаций.

Несмотря на успехи, связанные с разработкой концепции социального капитала, в научной среде нет единого мнения относительно сущности категории «социальный капитал».

Впервые категория «социальный капитал» была введена в оборот в конце 60-х годов 20-го века в работах Лиды Д. Хэнифэн. Для раскрытия его сущности автор использовал такие категории, как «товарищество», «симпатия», а также исследовал социальное взаимодействие людей в рамках общины и семьи. Формирование социального капитала в условиях социально-экономической дифференциации российских регионов [21].

По мнению Л. Хэнифэн взаимодействие в рамках семьи или общины позволяет ее членам аккумулировать социальный капитал, который помогает удовлетворять их социальные потребности и может использоваться для улучшения жизни всей общины. В литературе в настоящее время можно выделить четыре подхода к исследованию сущности социального капитала: анализ социального капитала с точки зрения общины, сетевой, институциональный и синергетический подход. В рамках подхода, анализирующего общину, социальный капитал ассоциируется с клубами и ассоциациями, исследуются возможности общины по генерированию социального капитала, а так же исследуются его положительные и негативные экстерналии [19].

Представители сетевого подхода - Мария Н. Астон, Констанция Насансон, Марк Грановеттер, Р. Берт, А. Портес - акцентируют внимание на важности вертикальных и горизонтальных связей между людьми, на отношениях внутри общин и фирм. По мнению М. Грановеттера по мере изменения благосостояния члена группы, нужда во внешних и внутренних связях изменяется. В начале своей деятельности предприниматель зависим от своих соседей и друзей (например, получение льготного кредита), затем, по мере расширения бизнеса, необходим доступ к внешним ресурсам [22].

Т. Скокпол, С. Нэк, П. Колиэ, В. Истели, используя институциональный подход к исследованию социального капитала, рассматривают влияния формальных институтов на накопление социального капитала в рамках групп.

По мнению исследователей, благосостояние общества и фирм во многом зависит от слаженности взаимодействия, доверия, партнерства при решении социальных проблем. Т. Скокпол отмечает, что благосостояние общества и бизнеса не всегда повышается по мере ухода государства из социально-экономической сферы, так как только оно может поддерживать работоспособность институтов гражданского общества. Синергетический подход интегрирует сетевой и институциональный. Исследования, проведенные П. Эванс, Дж. Ишам, Д. Нараян, М. Вулкоком, показали, что для обеспечения

устойчивого развития экономики необходимо партнерство бизнеса, общества и государства. По мнению исследователей, государство не только создает общественные блага, но и может содействовать длительному альянсу между различными классами и группами.

В современной экономической науке капитал определяется как актив, способный приносить доход или ресурсы, созданные людьми для производства товаров и услуг. По К. Марксу, капитал представляет собой систему отношений, свойственных капиталистическому способу производства. Наиболее четко проблемы сущности социального капитала были освещены в работах Дж. Коулмана. Работая на стыке экономики и социологии, он полагал, что сущность «социального капитала» может быть раскрыта, если в основу исследования будет заложен принцип рационального и целенаправленного поведения, с помощью которого можно объяснить не только поведение индивидов, но и развитие социальной организации [24].

По мнению Дж. Коулмана, социальный капитал, подобно другим формам капитала, продуктивен. Он способствует достижению определенных целей, добиться которых при его отсутствии невозможно. Так же, как и физический и «человеческий капитал», «социальный капитал» облегчает производственную деятельность. Например, группа, внутри которой существует высокий уровень доверия, способна совершить намного больше по сравнению с группой, не обладающей сплоченностью и доверием. Однако, используемая Дж. Коулманом модель экономического человека, не позволяет выявить роль таких институтов, как культура, традиции, религия в процессе накопления социального капитала, отсутствие определения затрудняет классификацию явлений и процессов, относящихся к сфере функционирования социального капитала. Говоря о сущности социального капитала, Дж. Коулман полагает, что в основе социального капитала лежит процесс накопления ожиданий и обязательств экономическими субъектами.

Так субъект А оказывает субъекту В какую-либо услугу. Складывающиеся отношения предполагают, что субъект В в случае

необходимости окажет аналогичную услугу субъекту А. Таким образом, субъект А накапливает ожидания, субъект В - обязательства. Если в случае необходимости субъект В не окажет услугу А, то отношения могут прекратиться [41].

По мере роста числа трансакций обязательства и ожидания накапливаются и у субъекта А, и у субъекта В. В этом, по мнению Дж. Коулмана, и состоит сущность социального капитала. Но возникает противоречие в объяснении автора: как в этом случае проявляется «капитальность» отношений, способность приносить какой-либо материальный или нематериальный доход? Если обязательства должны быть погашены в определенный срок, а обмен происходит эквивалентными по стоимости услугами, то любой «прирост» «чего бы то ни было» исключен [42].

Проблема выявления сущности социального капитала может быть решена при анализе категории «реципрокность», широко используемой К. Поланьи. В основе реципрокности лежит обмен дарами. Например, соседи по сельскохозяйственным организациям обмениваются лучшими образцами нового урожая. Обмен в большинстве случаев носит эквивалентный характер, а объектами обмена могут выступать схожие по потребительским свойствам предметы, например, сахарная свекла различных сортов.

Такой обмен не оказывает какого-либо значительного влияния на благосостояние сторон, участвующих в обмене, но способствует доверию друг другу, повышает открытость, т.е. способствует улучшению «качества» отношений. Со временем, по мере роста доверия и повторения взаимодействий, происходит накопление «потенциала» отношений. При необходимости, «потенциал» отношений служит основой для кооперации, объединения усилий для достижения общей цели, например, уборки окружающей территории, совместной охране сельскохозяйственных организаций.

Примером трансформации «качества» отношений в социально-экономический эффект, т.е. процесса превращения «потенциала» отношений в «социальный капитал», может быть предложенная Дж. Коулманом, схема

взаимодействия финансового, человеческого и социального капитала при воспитании детей в семье.

Исходя из проведенного исследования, социальный капитал можно определить как актуализированный потенциал отношений, основанных на честности, доверии, взаимопомощи, реализация которого приводит к социальному или экономическому эффекту.

Таким образом, «капитальная» составляющая социального капитала проявляется в его способности снижать транзакционные издержки, неопределенность и риск, повышать эффективность использования специфических активов и т.д. Если физический капитал воплощен в оборудовании и зданиях, то социальный капитал является невещественной субстанцией. Социальный капитал воплощен в отношениях, существующих между членами семьи, группы, общества, неразрывно связан с ними и поэтому не может продаваться или передаваться в пользование или владение [43].

«Социальная» составляющая социального капитала проявляется в том, что его носителем является семья, группа, общество, а накопление и использование происходит в отношениях между друзьями, коллегами по работе, просто незнакомыми людьми.

Основываясь на определении социального капитала, далее необходимого определить его структуру, функции, этапы возникновения, что может точнее описать данное понятие.

Фундаментом социального капитала являются человеческие отношения. Другими словами, социальный капитал возникает при взаимодействии нескольких людей, которое может осуществляться в рамках семьи, в трудовой сфере, в сфере образования и т.д. Социальный капитал может накапливаться как в отношениях, складывающихся между друзьями, соседями, так и между незнакомыми людьми [37].

Важным свойством социального капитала является то, что если отношения между людьми или экономическими агентами прекращаются, то накопленный социальный капитал может быть безвозвратно потерян.

Социальный капитал присущ отношениям людей в какой-либо группе, либо сельскохозяйственной организации. Но никто из членов такой группы сам по себе не может обладать им. Только входя в группу, взаимодействуя с ее членами, человек получает возможность накапливать социальный капитал, извлекать выгоды от его накопления.

Социальный капитал может накапливаться на нескольких уровнях общества: наноуровень, микроуровень, мезоуровень, макроуровень. Наноуровень. В экономической науке «точкой отсчета» любого исследования принято считать человека. Но социальный капитал «генерируется» и накапливается только в результате взаимодействия нескольких людей или экономических агентов, он «растворен» в социальных связях. Первоначальным уровнем взаимодействия с другими людьми для любого человека является семья.

Если внутри семьи отношения между ее членами строятся на основе любви, взаимопомощи и взаимного уважения, если родители заботятся о воспитании ребенка, то семья как институциональная единица способствует росту благосостояния каждого из ее членов, позволяет ребенку быстрее накапливать и реализовывать свой человеческий потенциал. Взаимодействие внутри семьи регулируется неформальными нормами, сам институт семьи охраняется законом. В этом проявляется институциональная составляющая процесса накопления социального капитала.

Вторым уровнем накопления социального капитала является микроуровень - уровень взаимодействия человека с друзьями, соседями, коллегами по работе, взаимодействие внутри различных социальных групп. Либо сельскохозяйственных организаций. Важность дружбы, хороших отношений с коллегами по работе и соседями подтверждается социологическими исследованиями.

Так, по данным Фонда «Общественное мнение» большинство людей в дружбе ценят взаимопомощь и взаимную поддержку (40%). При ответе на вопрос «Что вам нравится в вашей работе?», на второе место ставят хорошие

отношения в коллективе [25]. Более 85% людей считают, что благоприятная атмосфера в коллективе помогает успеху организации [26]. По данным того же фонда, большинство людей (87%), удовлетворено «качеством» отношений с соседями, еще около 70% отметило, что у них не бывает конфликтов с соседями. Вместе с тем, только 26% населения предпочитают поддерживать близкие, приятельские отношения с соседями [27].

Накопление социального капитала на мезоуровне общества - уровне взаимодействия различных социальных, национальных групп, сетевых объединений - оказывает непосредственное воздействие на стабильность всей социально-экономической системы. Это же относится и накоплению социального капитала на макроуровне при взаимодействии общества, государства, бизнес-структур и профсоюзов. В условиях экономики, характеризующейся большим разнообразием производственных, технологических, финансовых, информационных взаимосвязей, высокой степенью концентрации и централизации капитала, неуважение интересов общества со стороны бизнеса и государства может инициировать цепную реакцию разрушений всех экономических процессов.

Изучение работ, посвященных социальному капиталу, позволяет выделить ряд его функций [36].

1. социальный капитал за счет повышения доверия, степени «взаимопроникновения» между участниками сделки позволяет снизить трансакционные издержки, связанные с формальными механизмами координации - контрактами, иерархией, бюрократическими правилами;

2. социальный капитал облегчает персонифицированное неформальное взаимодействие между рыночными агентами. Ранее считалось, что модернизация экономики, расширение рынков привлечет за собой замену неформальных механизмов координации формальными. В большинстве случаев так и произошло. Но на рынках специфических активов, при реализации инвестиционных и инновационных проектов с высокой степенью

неопределенности роль персонифицированного взаимодействия между партнерами по-прежнему велика;

3. накопленный на уровне фирмы социальный капитал позволяет делегировать ряд полномочий по принятию решений «вниз», т.е. низовому уровню менеджеров;

4. накопление социального капитала на макроуровне общества способствует повышению доверия к институтам государства, консолидации общества, росту социальной стабильности, которая в конечном счете, способствует ускорению экономического развития;

5. накопленный социальный капитал на уровне групп и семьи, взаимовыручка и взаимопомощь их членов позволяют снизить социальную уязвимость, получить в кризисной ситуации необходимую поддержку;

6. включение в накопление социального капитала позволяет получить доступ к ресурсам, созданным или перераспределяемым в рамках общины, сети.

Социальный капитал складывается из совокупности активных связей между людьми: доверия, взаимопонимания, совместно разделяемых ценностей и правил поведения, которые объединяют членов в человеческие сети и сообщества, а также делают возможным сотрудничество.

1.2 Понятие «социальный капитал» его формы и классификация

Социальный капитал является важным ресурсом роста эффективности экономической деятельности и увеличения общественного благосостояния, надежные и взаимовыгодные сотрудничество, основанные на честных и прозрачных взаимоотношениях исполнении принятых обязательств и личной ответственности — важнейшее условие успешного развития деятельности предприятия. Понятие социальный капитал впервые ввел П. Бурдьё в работе «Формы капитала» в 1983 году, который понимал под социальным капиталом

отношения взаимного обмена и форму социального контроля, который определяет доступ к институциональным ресурсам [20].

Создание непосредственно теории «социального капитала» как отдельного экономико-социологического направления связано с такими именами, как: Дж. Коулман и Р. Патнем, У.Бейкер, Р.Барт, А.Портес, М.Пелдем и другие. Эти исследователи заложили основы теории «социального капитала» и предопределили современный - взгляд на данную теорию. Дальнейшее понимание «социального капитала» идет преимущественно в русле новой - институциональной теории. «Социальный капитал» попал в поле пристального внимания мейнстрима экономической науки. Исследования «социального капитала» можно встретить в работах А. Портес, Ф. Фукуяма, Р. Иглхарт, Бейкер, Р. Бёрт, Дж. Наханет, С. Гошал, М. Шифф, М. Вулкокуллоном в социологию, и на данном этапе основные исследования базируются на неоклассических принципах [41].

Рассмотрим основные определение социального капитала (таблица 1). Сложность определения понятия «социальный капитал» общеизвестна. В формальной логике есть термин «размытое понятие», к разряду которых, видимо, и относится названный термин. Подойти к пониманию сущности социального капитала в условиях роста его значимости в современной социальной и экономической теории ученые пытаются разными способами. Например, путем составления типологий. Одна из них предложена Л.В. Стрельниковой в статье «Социальный капитал: типология зарубежных подходов». Автор выделяет социальный капитал внешнего, внутреннего и смешанного типа [62]. Достаточно важным представляется выделение индивидуального и общественного социального капиталов (группы, организации) в рамках социального капитала вообще.

Таблица 1 - Основные определения социального капитала

Автор	Определения социального капитала
П. Бурдье	Определенная сумма ресурсов, которые накапливаются у индивидуума или у группы благодаря наличию устойчивой сети более или менее институционализированных отношений взаимного признания.
Р. Барт	Контакты с друзьями, коллегами или другими людьми, посредством которых вы получаете возможность использовать свой финансовый и человеческий капитал. Возможности получить вознаграждение посредством своих связей.
Д. Нок	Определенный процесс, с помощью которого социальные акторы создают и мобилизуют сеть своих связей в пределах одной организации или между организациями для того, чтобы получить доступ к ресурсам других социальных факторов
Р. Патнем	Особенность общественной жизни - сеть взаимоотношений, существующих между людьми, нормы этих отношений и доверие, т.е. все, что позволяет участникам отношений действовать совместно и более эффективно в достижении общих целей.
Ф.Фукуяма	Определенная возможность людей работать вместе ради достижения целей в группах и организациях. Социальный капитал может быть просто представлен как наличие определенного набора неформальных ценностей и норм, принимаемых членами какой-либо группы, что позволяет существовать взаимным действиям между ними.
Р. Инглхарт	Культура доверия и терпимости, в которой появляются обширные сети добровольных ассоциаций
Ж.Нахалет, С. Госал	Определенная сумма фактических и потенциальных ресурсов, доступных через сети взаимоотношений, принадлежащих индивидууму или какой-либо другой социальной единице. Таким образом, социальный капитал включает как определенную сеть связей, так и определенные активы, которые могут быть мобилизованы посредством этой сети.

Полагаем, что теория социального капитала все еще не сформировала завершенное понимание каждого из этих типов. Хотя, безусловно, в работах зарубежных исследователей явно присутствует указанное разделение. Так, Дж. Коулман пишет, что в отличие от других форм капитала, социальный капитал свойствен структуре связей между акторами и среди них. Это не зависит ни от самих факторов, ни от средств производства. Более того организации, преследующие определенные цели, могут быть факторами (так называемый корпоративный фактор), так же как и индивид. Связи внутри корпоративных факторов также могут создавать для них социальный капитал (при этом наиболее известным примером является обмен информацией, которая позволяет устанавливать фиксированные цены в пределах одной отрасли) [41].

Тем самым Коулман фиксирует двойственность принадлежности социального капитала – общественную и индивидуальную. Интересно, что Коулман предлагает и другую классификацию социального капитала, которая включает три его формы: обязательства и ожидания, зависящие от надежности социальной среды, способность социальной структуры к передаче информационных потоков и норм, сопровождаемых санкциями. Сущность социального капитала (свойство, присущее большинству форм социального капитала, отличающее его от других форм капитала) заключается в его выражении в качестве общественного блага: актер или акторы, создающие социальный капитал, обычно получают только малую его часть. А это приводит к недостаточному инвестированию в социальный капитал [42].

Идея социального капитала как общественного блага развивается и Р. Патнэмом. В книге «Работающая демократия» он дает следующее определение социального капитала: «Социальный капитал относится к характеристикам социальной организации, таким, как доверие, нормы, сети, которые могут улучшить эффективность общества» [57]. В своей более поздней книге «Боулинг в одиночку» («Bowling Alone») Патнэм определяет социальный капитал как «связи между индивидами – социальные сети и нормы взаимности, которые из них (сетей) проистекают», фокусируя внимание прежде всего на внешних, общественных, а не на частных эффектах социального капитала. Патнэм рассматривает социальный капитал и гражданское общество как основные предпосылки для общественного благосостояния, «когда доверие и социальные сети хорошо развиты, индивиды, фирмы, районы и даже нации процветают» [57]. Близок к такому рассмотрению социального капитала и Остом, согласно которому социальный капитал — это «разделяемое знание, нормы, правила и ожидания относительно образцов взаимодействия, которые группы индивидов осуществляют как повторяющуюся деятельность» [37]. В более ранних работах А. Портеса высказывается мнение, что способность к накоплению социального капитала не является индивидуальной характеристикой личности, она является особенностью той сети отношений,

которую выстраивает индивид. Таким образом, социальный капитал - продукт включенности человека в социальную структуру [38].

В материалах известного проекта Всемирного банка социальный капитал рассматривается как ресурс, необходимый для экономического развития не просто отдельных социальных групп, организаций, но даже и стран:

Сейчас уже известно, что эти три типа капитала (физический, человеческий и природный):

1). Физический капитал (Physical capital)- это запас оборудования, зданий и сооружений, которые используются для производства товаров и услуг. Заметим, что физический капитал сам является результатом процесса производства. Чем более совершенным и современным он является, тем больше товаров (в том числе инвестиционных, то есть нового оборудования) и услуг можно произвести с его помощью.

2). Человеческий капитал (Human capital) - термин, обозначающий накопленные знания, умение и мастерство, которыми обладает работник и, которые приобретаются им благодаря общему и специальному образованию, профессиональной подготовке, производственному опыту. Концепция человеческого капитала впервые была выдвинута американским экономистом Г. Беккером в 1960 г. Для современного этапа мирового научно-технического и социально-экономического развития характерно коренное изменение роли и значения человеческого фактора в экономике и обществе. Человеческий капитал становится важнейшим фактором экономического роста. По некоторым оценкам, в развитых странах повышение продолжительности образования на один год ведет к увеличению валового внутреннего продукта (ВВП) на 5-15%. По ряду показателей развития человеческого капитала - грамотности взрослого населения, средней продолжительности и качеству обучения, развитию бесплатной медицинской помощи - Россия до недавнего времени находилась в числе стран с высоким их уровнем. Однако незавершенность реформ, особенно в социальной сфере, отсутствие последовательной долгосрочной социально-экономической стратегии и

эффективной социальной политики привели к тому, что основные показатели развития человеческого капитала ныне значительно ухудшились. Дальнейший ход российских реформ во многом зависит от преодоления этих негативных тенденций и создания условий для успешного развития человеческого капитала. В этом залог экономического роста страны и благосостояния населения.

3). Природный капитал (Natural capital) - запас природных производственных ресурсов, которыми наделено общество: все запасы в «природных кладовых», которые могут использоваться в производственных целях, включая почву, воду, воздух, полезные ископаемые. В понятие природного капитала, строго говоря, не включаются природные ресурсы, не имеющие формы запаса (например, солнечный свет) или не являющиеся производственными (например, природные пейзажи - чисто потребительские ресурсы). Природный капитал может быть возобновимым и невозобновимым.

Лишь отчасти определяют процесс экономического роста, потому что они не придают значения способу организации и взаимодействия экономических агентов для создания экономического роста и развития [39].

Все представленные высказывания, так или иначе, рассматривают социальный капитал как атрибут организации. Однако и эти цитаты из работ известных социологов не вполне прозрачны. Полагаю, что следует более четко разделять социальный капитал индивида и группы. В каждом из этих случаев присутствуют собственные характеристики, терминологические отличия. Полагаю, что определенная некорректность возникает в результате того, что авторы, акцентируя внимание на неоднозначности феномена социального капитала и отталкиваясь от этого понимания, не доводят классификационную процедуру до конца, вследствие чего возникают опять же логические ошибки - в результате процесса деления его члены содержат общие элементы, что ведет к путанице и непониманию.

Так, С. Бюссе в статье «Социальный капитал и неформальная экономика в России» пишет, что «социальный капитал в отличие от других его форм не

является исключительно характеристикой индивида, но скорее описывает отношения между людьми, в которые включен данный индивид» [21]. Однако дальнейшее рассуждение автора касается социального капитала именно индивида:

Нами используется определение социального капитала как социальных сетей. Сетевая структура, или структура знакомств, определяет доступ человека к товарам и информации посредством соответствующих каналов... для измерения социального капитала нужно учитывать силу связей, а также качественное разнообразие включенных в эти сетевые взаимодействия индивидов [42].

По утверждению L. Araujo и G.A. Easton, для социального капитала характерны три основные черты рассмотрим на рисунке (рис. 1).



Рис. 1.1 Характеристика социального капитала

- **Целесообразность.** Множество социальных связей не обязательно перерастает в социальный капитал только тогда, если эти связи помогают личности достичь определенной цели. Социальная сеть и социальный капитал – различные вещи. Социальная сеть является элементом социального капитала, если его социальные связи полезны.

- **Сознательность.** Социальный деятель должен осознать, что он пользуется социальным капиталом. Социальная структура, к которой

принадлежит лицу, может предоставить определенные преимущества, даже если оно этого не осознает. Не использованные целесообразно преимущества социальных структур не создают социального капитала.

- Формирование на основе существующих социальных структур. Социальный капитал формируется в определенных социальных структурах и представляет собой источник реализации определенной цели.

Ученые ведут дискуссии о структуре социального капитала. Некоторые исследователи выделяют четыре элемента социального капитала — социальные сети, общие нормы, ценности и доверие. Другие авторы выделяют три элемента, на основе которых формируется социальный капитал, — социальные сети, общие нормы и убеждения, — а также два обязательных для формирования социального капитала фактора — доверие и правила (на мезо-уровне и макро-уровне) [52]. Этот треугольник элементов социального капитала, представленные внутри которого три составные — социальные сети, общие нормы и убеждения, — окружены доверием и правилами на мезо- и макро-уровне, по мнению ученых подлежит совершенствованию. Общие нормы, убеждения, опыт и пр. являются факторами, поддерживающими социальные сети и поощряющими сотрудничество. Выделять нормы и убеждения как отдельные элементы нецелесообразно, не обоснованные общими убеждениями нормы не будут всеобщие признаны членами социальной сети. Доверие является третьим элементом, без которого невозможен социальный капитал. Итак, структуру социального капитала можно иллюстрировать следующей моделью (рис. 1.2).

Социальные сети. Многие ученые согласны с тем, что социальные сети являются одним из элементов социального капитала, однако определяют их по-разному. По R.D. Putnam, социальные сети — это межличностное общение, которое автор еще называет гражданским обязательством. Он акцентирует, что для формирования социального капитала наиболее важны социальные горизонтальные сети, в то же время вертикальные, основанные на иерархической структуре, — препятствуют этому процессу. Анализирующие

социальные сети ученые утверждают, что социальные сети следует анализировать шире, включая не только неформальные, но и формальные сети. Структура социальной сети может быть открытой или закрытой [54].

Капитал существует и функционирует в разных формах. Первоначальное значение слова «капитал» происходит от латинского «capitalis» — главный. В экономической теории и предпринимательской практике, пожалуй, нет понятия, которое бы использовалось так часто и так неоднозначно. Под капиталом понимают заводы и фабрики, складские помещения и транспортные коммуникации, оборудование и инструменты, сырье и готовую продукцию, знания, умения человека и финансовые активы. Понятие «капитал» распространяется на самые разнообразные объекты, общей чертой, которых является способность приносить доход. Капитал — запас материальных и нематериальных ценностей, используемых производительно для получения доходов. Иными словами, капитал — любой ресурс, создаваемый с целью производства большего количества экономических благ. Также рассмотрим какие бывают формы капитала на примере таблицы Формы капитала и их характеристики (Приложение № 1).

В зависимости от элементов выражения социального капитала выделяются две его формы — структурный и когнитивный. Структурный социальный капитал связан с рядом социальных факторов — социальными ролями, процедурами, прецедентами и сетями, которые облегчают полезное для обеих сторон сотрудничество. Эта форма социального капитала достаточно объективна и легко идентифицируема. Когнитивный социальный капитал проявляется в усиленных культурой или идеологией идеях, специфических нормах, ценностях, взглядах, убеждениях, способствующих сотрудничеству. Поэтому такая форма социального капитала более субъективна и труднее ощутима [55].

Эти формы обладают относительной независимостью: может существовать некий общественный институт со своим регламентом, доверие к которому среди людей будет низким, и в то же время люди могут быть связаны

доверием, общими нормами и ценностями, не объединяясь при этом в тот или иной общественный институт или иное формальное объединение.

Виды социального капитала могут формироваться на нескольких уровнях (таблица 2):

Все уровни социального капитала находятся в тесном взаимодействии, дополняя друг друга. Значимые позитивные эффекты возможны только при условии достаточной развитости всех трех уровней.

Наряду с этим, социальный капитал определяется через свои функции. Существовая в форме социальных структур, он облегчает субъектам, находящимся внутри этих структур те или иные действия. Субъектами такими могут быть как индивиды, так и группы, например, корпорации [56].

Таблица 1.2 – Уровни формирования социального капитала

Уровни формирования социального капитала	Структурный капитал	Когнитивный капитал
Макроуровень	Нормы права, профессиональные сообщества, государственные институты	Общественные ценности и стандарты, доверие
Мезоуровень	Общественные организации, деловые сообщества, государственные институты	Общественные и личные ценности, доверие
Микроуровень	Сети внутри фирм, включение в интернациональные сети и сообщества	Корпоративные ценности и нормы, доверие

Социальный капитал, подобно капиталу физическому, может представляться как запас, но его отличие в том, что он не теряет в величине по мере использования, напротив, не будучи используемым, он утрачивает свою ценность. При этом, как и физический капитал, он требует вложений в себя в форме социального взаимодействия и действий, поддерживающих доверие. Социальный капитал стимулирует экономическое развитие, содействуя связям между предпринимателями, работниками, и облегчая доступ к информации, принятие коллективных решений и эффективные коллективные действия.

Высокий уровень всеобщего взаимного доверия, сотрудничество, общение, взаимопонимание — всё это составляет социальный капитал сообщества, и чем лучше он развит, тем больших успехов это сообщество

способно достичь. Условия для развития социального капитала могут специально создаваться и поддерживаться. Известен ряд факторов, которые деструктивны для развития социального капитала в организации. К ним относятся:

Принятая в организации практика отсутствия сугубо личных рабочих мест, когда каждый может занять любое свободное. Такая практика мешает людям ощутить свою личную связь со своей организацией и выразить ее.

Резкие и радикальные изменения процессов в организации, которые проводятся любой ценой, в ущерб сложившимся в коллективе нормам, ценностям и отношениям [57].

Чрезмерная концентрация внимания на лидере организации, переоценка его роли и значимости.

Лицемерие: двойные и непрозрачные стандарты корпоративной политики, несоответствие реальных действий руководства заявленным ценностям компании [65].

Однако для преумножения социального капитала недостаточно просто избегать факторов, его разрушающих. В изложенном выше можно легко заметить, что на всех уровнях существования и развития социального капитала упоминается доверие. Доверие — это то, на чем основывается социальный капитал, его необходимое условие[65].

Доверие — это сложная этическая категория, определяемая как «отношение к действиям другого лица и к нему самому, которое основывается на убежденности в его правоте, верности, добросовестности, честности, искренности» (Словарь по этике).

Можно выделить несколько наиболее существенных признаков существования феномена доверия:

Доверие — это нравственное отношение между людьми.

В доверии необходимо знание друг друга.

Доверие — это полностью добровольное проявление, оно не может быть вызвано насильственно.

Доверие осуществляется как передача сокровенных мыслей и чувств.

Социальный капитал — это форма существования доверия. Без доверия в сообществе станут невозможными многочисленные формы взаимодействия и обмена знаниями. Экономические структуры испытывают жизненно важную потребность в том, чтобы вызывать к себе доверие, иначе никто не станет иметь с ними дело, вкладывать в них деньги. Такая же ситуация и со структурами политическими, государственными, которые нуждаются в доверии, чтобы обеспечить стабильность своего существования [58].

Доверие может быть более или менее рациональным: основываться на чистой вере или, напротив, на знаниях и опыте.

Существуют страны с различным уровнем доверия. Страны с высокой степенью общественного доверия более стабильны в политическом смысле и более процветающие в экономическом, с низкой — испытывают риск социальных и политических катаклизмов, гражданских войн, вспышек насилия. Понятно, что уровень развития доверия и, как следствие, социального капитала, не находится в вакууме, он определен историей государства, существующим в нем политическим режимом, социальными гарантиями и так далее. Это значит, что социальный капитал может быть целенаправленно аккумулирован в обществе, если для его развития прилагаются усилия и создаются благоприятные условия.

Следует специально отметить, что доверие — это в том числе и экономическая категория, отражающая влияние на экономику существующего в обществе уровня доверия граждан друг к другу и к власти, а также доверия между государством, производителями, потребителями. Если такого доверия мало или нет совсем, это неблагоприятно, в том числе, и для экономического развития страны [60].

Таким образом, инвестиции в развитие социального капитала — это необходимость как для экономики в целом, так и для конкретных организаций. Как же это осуществляется на практике?

Существуют такие практические формы инвестиций в развитие социального капитала, как:

1. Установление связей.

К коммуникативным потребностям организации, преумножающим ее социальный капитал, относятся потребность в информации, потребность в получении обратной связи, и, конечно, во взаимопонимании и сотрудничестве как внутри самой организации, так и с другими общественными структурами и аудиториями. Коммуникативный менеджмент — та прикладная дисциплина в управлении, которая призвана эти потребности удовлетворять, работая на развитие всех видов капитала экономической системы.

2. Укрепление доверия.

Доверие начинается с демонстрации такого стабильного поведения, которое не вызывало бы недоверия, то есть с прозрачной и справедливой политики организации по отношению к сотрудникам. Важно также, чтобы руководство само демонстрировало доверие к сотрудникам. Достаточно часто дисциплины в организации пытаются достигнуть путем тотального контроля над сотрудниками введения системы наказаний. Естественно, укреплению доверия такие методы не способствуют, и вообще не могут быть эффективными, как и любое негативное подкрепление, используемое без сочетания с подкреплениями позитивными.

3. Развитие сотрудничества.

В высокоразвитых организациях, как правило, существуют четкие и стойкие нормы относительно сотрудничества. В формировании готовности к сотрудничеству важнейшую роль играет система целей организации. Если эта система предстает четкой, осмысленной, реалистичной, и притом известна всем сотрудникам, они, как правило, чувствуют созвучность этих целей своим личным и присваивают корпоративную систему целей и ценностей. Высокой культуре сотрудничества также способствует наличие в организации ряда определенных правил относительно порядка заполнения вакансий, посещения профессиональных и обучающих мероприятий, и так далее. В настоящее время

работодатели склонны крайне негативно оценивать у потенциальных кандидатов отсутствие желания сотрудничать. Даже очень компетентный специалист может быть отвергнут, если он категорически против командной работы [61].

Сотрудник реализует социальный капитал в рамках собственной социальной сети — системе существующих социальных связей.

История о том, как менеджер воспользовался своей сетью, чтобы найти нужную информацию и получить знания, необходимые для работы над важным проектом, достаточно типична и, возможно, вам тоже приходилось действовать подобным образом. Ну куда могут люди обратиться за информацией или знаниями? На ум обычно приходят базы данных, Интернет, порталы или традиционные хранилища, такие, как архивы или руководства по корпоративной политике и процедурам. Однако значительную часть информационной среды человека составляют отношения с другими людьми, к которым он обращается, когда возникает необходимость. Опираясь на материалы исследований последних десяти лет, Том Аллен из Массачусетского технологического института сделал вывод, что вероятность обращения инженеров и исследователей за информацией к другому человеку, а не к «обезличенному» источнику (базе данных или архиву), примерно в пять раз выше. Другие исследователи тоже считают, что от людей, с которыми мы знакомы, в значительной степени зависит характер наших знаний, поскольку взаимоотношения играют огромную роль в поисках информации, решении проблем и подготовке к выполнению работы.

Информационная среда (особенно при выполнении знание емких работ), которая помогает решать сложные и часто неоднозначные проблемы, оказывает большое влияние на эффективность труда.

Формы социального капитала могут существовать самостоятельно или дополнять одна другую. Однако от других форм капитала социальный капитал отличается тем, что практически невозможно количественно оценить инвестиции в его развитие. Как и человеческий капитал, а также некоторые

общественные блага, социальный капитал умножается в процессе его использования [21].

1.3 Концепция социального капитала

Возникновению концепции социального капитала во многом способствовало включение в арсенал экономической науки в 1960-е годы концепции человеческого капитала, обоснованной работами Г.С. Беккера, Г. Дж. Джонсона, Т.У. Шульца. Концепция человеческого капитала доказывала экономическую продуктивность инвестиций в образование и развитие профессиональных навыков, прибегая для этого к экономическим моделям продуктивности, издержек и прибыли. При этом источник человеческого капитала определялся как индивидуальная способность к обучению, к использованию полученных знаний и навыков, а сам он становился предметом индивидуального аккумуляирования подобно физическому или финансовому капиталу. Предложенная в 1980-е годы П. Бурдье и развитая в работах Дж. Коулмана концепция социального капитала, в значительной мере интегрировала социологический подход к интерпретации продуктивности социальных отношений в сферу анализа природы капитала как экономического ресурса. П. Бурдье определивший социальный капитал как «совокупность актуальных или потенциальных ресурсов, связанных с обладанием прочными сетями связей более или менее институционализированных отношений взаимного знакомства и признания — или, другими словами с членством в группе», в своих теоретических построениях исходил из принципиального отличия источника социального капитала от других его форм. Если финансовый или человеческий капитал являются достоянием отдельных экономических субъектов, то капитал социальный заключен в системе отношений, связывающих многих субъектов; он доступен индивиду до тех пор, пока тот остается субъектом таких отношений [20].

Представляется, что в концепции П. Бурдьё намечена реляционная парадигма социального капитала, в структуре которого выделяются три компонента (институционализированные отношения взаимного признания, социальные связи и ресурсы, доступные индивидам за счет членства в социальных сетях) [20]:

1). Институционализированные отношения взаимного признания – иными словами, с членством в группе. Последняя дает своим членам опору в виде коллективного капитала [collectively-owned capital], «репутации» [credential], позволяющей им получать кредиты во всех смыслах этого слова. Эти отношения могут существовать только в практическом состоянии, в форме материального или символического обмена, который способствует их поддержанию. Они также могут быть оформлены социально [socially instituted] и гарантированы общим именем (именем семьи, класса, племени, школы, партии и т. д.) или целым набором институционализирующих актов [instituting acts], призванных одновременно формировать и информировать тех, кто через них проходит; в этом случае они более или менее реально приводятся в действие, а затем поддерживаются и контролируются в процессе обмена. Будучи основанными на устойчивых [indissoluble] актах материального и символического обмена, возникновение и поддержание которых предполагает подтверждение близости [reacknowledgment of proximity], они также частично несводимы к объективным отношениям близости в физическом (географическом) или даже в данном экономическом и социальном пространстве.

2). Социальные связи и ресурсы.

Социальная связь — это действия людей, учитывающие возможные действия других людей. По-другому она называется интеракцией. Социальная связь обусловлена коллективностью человеческой жизни, зависимостью людей друг от друга. Ее можно выразить так: «Я завишу от других, когда предметы, блага, условия, которые требуются мне, находятся в распоряжении других. И

наоборот». Например, я сажусь в автобус, оплачиваю проезд, а водитель везет меня по обозначенному маршруту.

Основными элементами социальной связи являются: 1) разные люди (например, пассажиры и водители) с их мотивационными механизмами (потребности, ценности, нормы, убеждения, роли); 2) ситуации социальной связи (предметы, деньги, власть, право, статусы людей и т. п.); 3) согласованные действия, исполнение ролей (например, пассажиров и водителей), результат (полученное благо и связанная с ним удовлетворенность или неудовлетворенность) людей. Таким образом, социальная связь — это связь между действиями людей в определенной ситуации, побуждаемая какими-то потребностями, мотивами, стимулами (рис. 1.3).

Включаясь в социальную связь, субъект конкретизирует свои потребности, ценности, нормы по отношению к ситуации, состоящей из предметов (предметов потребления, орудий, транспорта и т. п.), других субъектов, их действий. Элементы ситуации приобретают для действующего субъекта конкретное значение (смысл), т. е. действующий субъект актуализирует систему своих потребностей и ожидаемых действий других в данной ситуации с помощью ментальности.

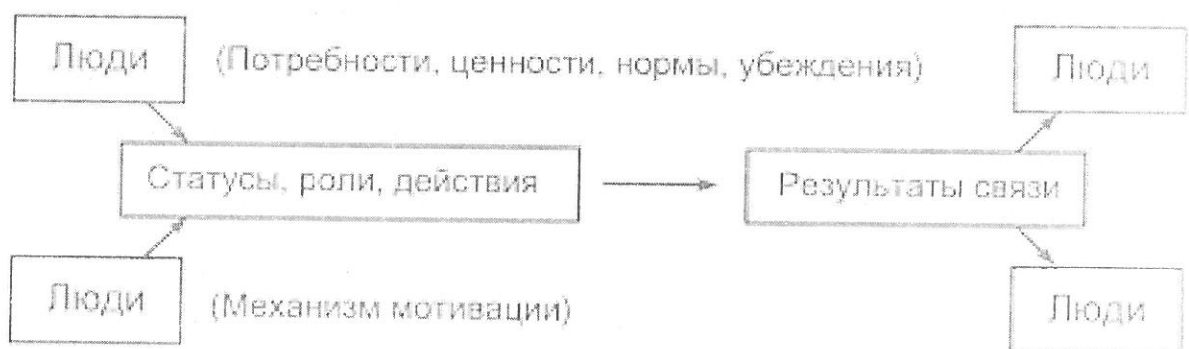


Рис. 1.3. Схема социальной связи (взаимосвязи)

Становясь участником социальной связи, человек приобретает определенный статус — роль-функцию. Например, в семье люди становятся мужьями, женами, детьми и т. п. В своем взаимодействии они образуют семейную связь (семью). В социальной среде объективное положение человека обусловлено характером социальной связи, в которой он оказался.

Одновременно каждый человек в социальной связи ориентирован на других людей и их роли. Он действует по своему усмотрению, реализует модель поведения в данной ситуации.

Социальная связь включает в себя, с одной стороны, социальные отношения (внутреннее), а с другой стороны, внешние условия. Социальные отношения (взаимоотношения) образуют сознательную (субъективную) сущность социальных связей: потребности, ценности, нормы (программы действий в рамках социальной связи), состояние удовлетворенности или неудовлетворенности. Внешние (объективные) условия социальной связи включают в себя потребности других людей, предметы и условия, роли и действия участников, результат социальной взаимосвязи в виде какого-то блага. Термин «социальная связь» мы будем употреблять в единстве «взаимосвязи» и «взаимоотношения».

С развитием общества сеть опосредованных социальных связей, а также проявляющихся в них потребностей, ценностей и норм усложняется; увеличивается число посредников, число узлов, через которые она должна пройти. Импульс связи, проходя по этим ступеням, теряет индивидуальные особенности, превращается в сгусток социальной энергии и мотивации. Такая деиндивидуализация создает иллюзию обезличенности сети социальных связей, отсутствия в них потребности и воли конкретных людей. Но это не так: как социальная, подобная сеть регулируется ориентацией на других, ожиданием ответного действия контрагента.

В зависимости от времени и частоты социальная связь делится на (1) случайную и (2) необходимую (устойчивую). Это сказывается на характере регулирования социальной степени обязательности и ответственности ее участников. С соседом по автобусу вы ведете себя иначе, чем с соседом по дому. С последним вы ведете себя более обязательно, т. е. с учетом всей разнообразной мотивации взаимоотношений, так как отношение соседа к вам во многом определяется вашим отношением к нему.

Логика анализа функционирования социального капитала не противоречит экономической логике воспроизводства капитала: его объем можно рассматривать как функцию индивидуального агентства — инвестирования субъектов в создание и расширение сети социальных связей, которые, в свою очередь, увеличивает объем материальных благ, доступных субъектам. В этой связи необходимо говорить о возможности «встраивания» концепции социального капитала в систему координат теории рационального выбора, одновременно признавая роль социальной интегрированности любого экономического актора. Автор полагает, что концепция социального капитала намечает способ преодоления органичности объяснения экономического поведения в рамках теории рационального выбора и традиционной социологической интерпретации, выводящей мотивы поведения исключительно из факторов социальной среды. В первом случае имеет место «недосоциализированный» подход, ориентирующийся на принципы методологического индивидуализма и максимизации полезности; во втором случае представлен «сверхсоциализированный» подход, сводящий проблематику мотивации экономического поведения в плоскость исследования роли нормативной и институциональной среды. Рассмотрение рационального действия через анализ моделей социальных связей субъектов обнаруживает свою новизну и продуктивность.

С позиции концепции социального капитала мотивы экономического действия индивида, тесно интегрированного в систему социальных связей, доверительных отношений и взаимных обязательств по отношению к другим индивидам, представляют собой более сложную систему, чем мотив максимизации. При определении цели и полезности того или иного действия индивид включает такие соображения, как повышение своего статуса среди акторов, с которыми он поддерживает отношения, обязательства и ожидания, возникшие в результате взаимодействия с участниками своей социальной сети в прошлом. Указанные мотивы могут сформироваться только в результате оформления устойчивых связей индивида с другими экономическими акторами,

отношения с которыми осознаются как значимые. Индивид, рассматриваемый как «социально укорененный» субъект, руководствуется мотивами экономического действия, которые могут быть определены как ограниченно рациональные относительно целей действия и в веберовском смысле субъективно рациональными относительно социальной сети или группы, в которую интегрирован индивид.

Концепция социального капитала позволяет поставить социальные отношения в центр исследования проблематики успеха предпринимательских практик. Она постулирует важность не самих по себе культурных факторов, а комплекса предпринимательского взаимодействия, включающего в себя структурные (структура социальных связей), реляционные (взаимные ожидания), нормативные (нормы и санкции) компоненты. Тезис о способности социальных отношений выступать в роли капитала, является наиболее ценным с точки зрения анализа его роли в сфере предпринимательской деятельности. Автор определяет характер влияния социального капитала на важнейшие условия функционирования предпринимательства. Изучение научных источников, в которых через историческую призму освещаются идеи, мысли и концепты мыслителей прошлого и современные взгляды на концепцию социального капитала, позволило выделить по смысловому критерию такие два исторических этапа её генезиса и развития (рис. 4.):

первый этап (XVIII в. — начало 80-х гг. XX в.) — создание предпосылок для возникновения концепции социального капитала, на котором происходило накопление соответствующих представлений, идей, мыслей и концептов;

второй этап (начало 1980-х — по настоящее время) — становление и развитие концепции социального капитала, который характеризуется формированием из накопленных на первом этапе научных мнений и знаний положений данной концепции благодаря трудам и публикациям западных ученых и исследователей в области социологии, политологии и экономики.



Рис. 1.4 Диаграмма периодизации возникновения и развития концепции

Научный взгляд А. Смита на повышение производительности труда путем капиталовложения в увеличение физических и умственных способностей человека можно рассматривать базой современной теории человеческого капитала и концепции социального капитала. А. Смит показал, что не техника (физический капитал), а человек (человеческий капитал), ее социальные связи и отношения (социальный капитал) является движущей силой экономического роста, а расходы на человека, а точнее на развитие его способностей к труду, являются продуктивными. Стоит также отметить, что к проблемам

правственных ценностей, доверия в разные времена исторического общественного развития также социального капитала как экономической категории обращались такие мыслители прошлого, как Гуго Гроций, Джон Локк, Иммануил Кант, Эмиль Дюркгейм и др.

Классики политэкономии справедливо подметили, что «обладание деньгами, машинами и другими жизненными средствами производства не делает человека капиталистом, если отсутствует другой человек капитал не вещь, а общественное отношение между людьми, опосредованное вещами» [42].

Таким образом, известные немецкие ученые в своих трудах заложили фундамент для создания концепции социального капитала, в частности они утверждали, что: капитал — это созданный человеком ресурс, который удовлетворяет его потребности; капитал вследствие влияния определенных процессов может трансформироваться из одного вида в другой; капитал является непостоянной величиной, частью общественного блага, которая перманентно изменяется; владение деньгами и средствами производства не гарантирует достижения успеха в предпринимательстве в условиях рынка, если оно не дополняется общественными отношениями между людьми, т.е. социальными связями, сетями, которые являются основой социального капитала.

2 МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УЧЕТА СОЦИАЛЬНОГО КАПИТАЛА И ЕГО РАЗВИТИЕ

2.1. Принципы учета и признание объектов социального капитала к отражению в системе бухгалтерского учета

Ключевые параметры качества отчетности можно определить с помощью следующих факторов: использование принципа реальности, требующего принимать к декларации социальные проекты бизнеса, которые являются технически и финансово выполнимыми; потребность гарантированной целесообразности социального проекта, которая признана и предпринимателями, и заинтересованными лицами в социальных инициативах предпринимателей; необходимость учета потребностей заинтересованных лиц в социальных инициативах предпринимателей, которые гарантируют надежность информации о необходимых социальных инициативах, а также такой подход, который позволит избежать лоббирования предпринимателями более прибыльных для них схем социального инвестирования; потребность обеспечения легитимности всего процесса составления отчетности; соблюдение принципа относительности, позволяющего заинтересованным лицам получать возможность проводить сравнение предлагаемых им различными предпринимателями социальных проектов. На основе данных факторов в ходе исследования сформулированы девять принципов качества корпоративной социальной отчетности (рисунок 5).

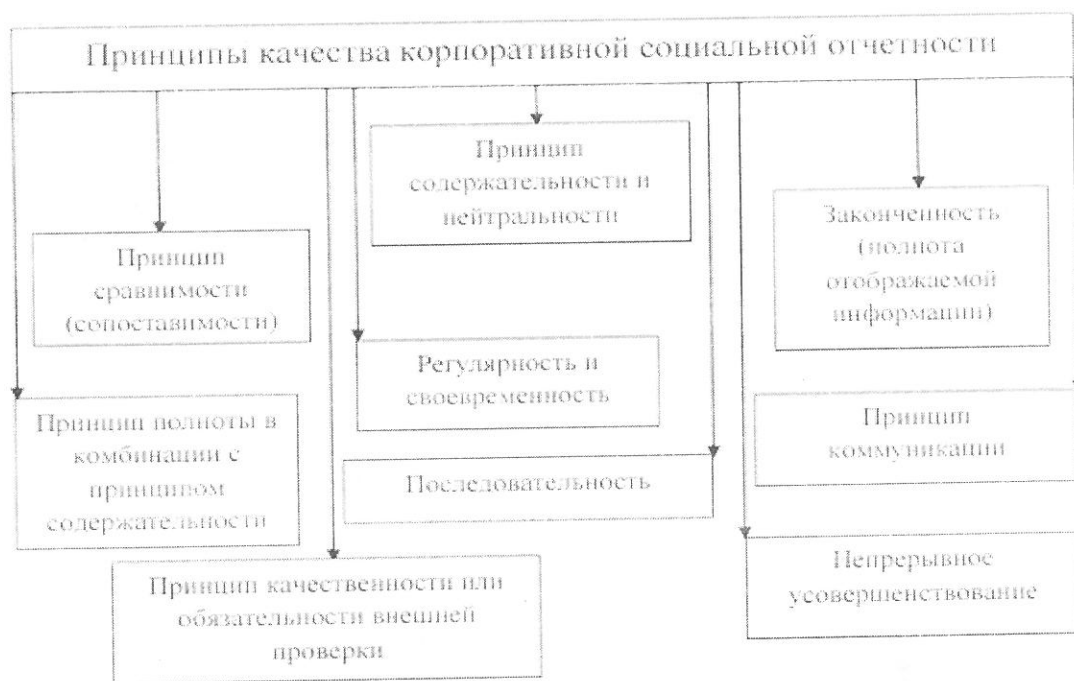


Рис.2.1 Принципы качества корпоративной социальной отчетности

1. Принцип сравнимости (сопоставимости) заключается в том, что социальный и этический учет, ревизия и отчетность представляют собой базовые показатели для оценки и сравнения деятельности разных корпораций. Вместе с этим такие базовые показатели предназначены для изучения динамики развития социальной ответственности организаций за различные временные отрезки и для осуществления сопоставимости степеней социальной ответственности различных корпораций с подчеркиванием законодательно регламентированных и добровольных социальных инициатив.

2. Принцип содержательности и нейтральности, который заключается в том, что в социальном и этическом бухгалтерском учете, и ревизии должны отражаться мнения и интересы всех заинтересованных лиц в социальных инициативах предпринимателей, для согласования которых должно отводиться достаточное время для выявления всех лиц, заинтересованных в социальных инициативах организации.

3. Законченность (полнота отображаемой информации). Этот принцип подразумевает, что никакая сфера деятельности организации не может быть умышленно и регулярно исключаться из оценки. Данный принцип выступает гарантией того, что организация из своей деятельности не выберет самые

лучшие стороны, чтобы представить себя с положительной социальной и этической стороны.

4. Принцип полноты в союзе с принципом содержательности выделяет основные практические проблемы, при этом придавая потенциальную значимость процессу оценки.

5. Регулярность и своевременность требуют периодического пересмотра социальных проектов предпринимателей, в связи с тем, что не бывает ситуации с застывшими социальными потребностями, так как с развитием бизнеса его окружающая социальная среда должна видоизменяться. Соблюдение принципов регулярности и своевременности способствует обеспечению процесса постоянной эволюции и развития социальной ответственности бизнеса.

6. Принцип коммуникации. Основной смысл этого принципа заключается в том, что организация не должна подходить формально к социальному проектированию, при этом ориентироваться исключительно на внутренние социальные проблемы.

7. Последовательность выражается в виде принципа стандарта, который обеспечивает сопоставимость показателей социальной ответственности организации, так как требует, чтобы процесс воплощения социальной ответственности носил характер постоянности, который является областью социального учета, а не сводился к разовой акции. Последовательный курс социального проектирования обеспечивается его оценкой в исполнении аудиторских процедур.

8. Качественность или обязательность внешней проверки. Этот принцип выделяет необходимость, а также важность осуществления социального и этического учета как инструмента менеджмента и средства увеличивающейся ответственности и легитимности организации. Последнее же подразумевает потребность во внешней проверке. Выделяются три фактора внешней проверки, которые могут быть приняты во внимание (рисунок 2.2).

Вместе с этим надо отметить общий характер указанных принципов построения стандартов социального учета, который в недостаточной степени детализирует варианты представления показателей социального учета. Существующие проблемы развития социального учета связаны непосредственно с тем, что некоммерческие организации, благотворительные учреждения, а также социально ответственные учреждения представляются в виде экспериментальных лабораторий будущего. На современном этапе социально ответственные организации предпочитают вкладывать свой капитал в формирование этического имиджа своего бизнеса как организацию «будущего».

Следует предполагать, что такие организации пользуются новыми факторами производства нематериального характера, которые способны увеличить доход и число покупателей во много раз. Что касается стандарта, именуемого как GRI — «Директивы глобальной отчетности» (Global Reporting Initiative), то, согласно ему, социальная отчетность должна включать в себя следующую информацию: заявление руководителя, в котором описываются ключевые элементы отчета; краткие сведения об организации; резюме руководства и ключевые параметры представляемой отчетности в терминах GRI; стратегия организации по вопросу общего развития экологической, социальной и экономической деятельности; учетная политика организации, а также характеристика системы управления; непосредственно отчет, раскрывающий социальные, экономические и экологические итоги работы организации.

Главная роль такого стандарта заключается в совершенствовании процесса составления корпоративной социальной отчетности. Он был разработан организацией, которая получила название «Глобальная инициатива отчетности GRI». Его основное направление — согласование корпоративной социальной и бухгалтерской отчетности. Основной целью организации «Глобальная инициатива отчетности GRI» является разработка руководства по подготовке сопоставимых «трехуровневых отчетов» о достигнутых результатах

деятельности социально ответственных организаций в социальных, экологических и экологических областях.

Организация «Глобальная инициатива отчетности GRI» зародилась в Амстердаме, и ее статус закреплён как независимая, постоянная и международная организация с многосторонней структурой управления. В работе GRI «Глобальная инициатива отчетности» принимают активное участие неправительственные организации, корпорации, деловые ассоциации, к числу которых относятся и ассоциации профессиональных бухгалтеров, а также лица всего мира, заинтересованные в развитии социальных инициатив.

Стандарт «Директивы глобальной отчетности» направлен на разработку гармонизированного подхода к социальной корпоративной отчетности, который позволяет сравнить различные корпоративные социальные и экологические отчеты. Существующие GRI принципы подготовки отчетов имеют международное признание, что подтверждается растущим числом организаций, которые в своей деловой практике используют данные принципы.

Важной заслугой стандарта AA1000 является тот факт, что он позволяет преобразовать организацию по принципам социальной ответственности и впоследствии добавляет в создаваемый организацией единый отчет о своей деятельности социальную составляющую. Автоматизм вырабатывается за счет сравнительно высоких издержек, которые требуются непосредственно на изменение внутренней организации учета в организации. Эти особенности дают возможность полагать, что GRI и AA1000 — взаимодополняющие стандарты. Именно в их сочетании определяются достоинства в максимальной степени.

На практике организация при реализации социальной ответственности может использовать рекомендации стандарта AA1000 для ведения учета и аудита, вместе с этим вести отчетность в стандарте GRI. Данный вид подхода имеет преимущество в том, что стандартизированная отчетность имеет сопоставимость с позициями и показателями международного социального рейтинга, где она может определить свое место в соответствии с достигнутым уровнем конкурентоспособности.

После проведенного анализа стандартов можно сделать вывод, что организации ведущих стран Запада руководствуются данными стандартами и реализуют принципы социальной ответственности бизнеса. Непосредственно основной для мотиваций компаний выступают новые дополнительные преимущества, получаемые в результате конкурентной борьбы. Это внутренняя демократизация, общность целей и идей с потребителями, демонстрация достигнутой прозрачности деятельности, следование принципам социальной ответственности и справедливости, которое закреплено определенными инициативами в социальной отчетности, составленной по международным социальным стандартам, а также демонстрирующей возможности развития и укрепления бизнеса.

2.2 Человеческий капитал как составляющая социального капитала

С момента введения в научный оборот понятия «человеческий капитал», оно стало стремительно развиваться и совершенствоваться в трудах многих экономистов. Американский экономист Гэри Беккер в своей научной работе «Человеческий капитал» вводит термин «специального человеческого капитала», иначе говоря, под этим понятием понимаются только лишь те умения, представляющие интерес для какой-нибудь одной организации, одного вида деятельности. Американский социолог Олвин Тоффлер ввел понятие «символического капитала — знания», которое отличается от традиционных форм капитала тем, что является неисчерпаемым и доступным бесчисленному количеству пользователей без ограничений [42]. Существует формула человеческого капитала И. В. Ильинского:

$$\text{ЧК} = \text{Кз} + \text{Кк} + \text{Ко}, \quad (1)$$

где ЧК — человеческий капитал; Кз — капитал здоровья; Кк — капитал культуры; Ко — капитал образования [52].

Капитал здоровья (унаследованный или приобретенный) является базой, основной системой, для человеческого капитала. Вложения в здоровье

что во многих социальных структурах люди всегда друг для друга что-то делают. Но общество за весь период своего развития от состояния дикости к цивилизации сделало огромный шаг. Социальные связи на сегодняшний день стали более сложными чем были раньше, и поэтому, неписанных законов морали только стало не хватать. Нужна большая законодательная база, которая будет чётко регулировать во всех сферах все стороны социальных отношений. Стало быть, для того, чтобы получить практически утопичную идеальную среду для совершенствования человеческого капитала, нужны в обществе действующие демократичные законы, установленные государством, неписанные правила морали и члены общества должны доверять друг другу и исполнять свои обязательства.

С другой стороны, рассмотрим человеческий капитал в качестве первостепенного толчка к развитию. Если индивид будет обладать крупным человеческим капиталом, то он будет стремиться повысить своё благополучие с помощью обеспечения безопасной жизни, экономической деятельности с наименьшей долей риска, защиты своих прав.

Даже если эти теории и диаметрально противоположны, но они имеют общие цели: человеческий и социальный капиталы, оказывая влияние друг на друга в своём формировании, приводят к экономическому росту и повышению благосостояния общества. Сравним влияние человеческого и социального капитала на разные сферы общественной жизни человека:

- образование, оно является одним из основных составляющих человеческого капитала, оказывает непосредственное влияние на процесс поиска работы. На сегодняшний день в условиях рыночных отношений, где важным фактором отбора выступает конкуренция, предпочтение отдаётся людям высокообразованным. На рынке труда людей, имеющих высшее образование полно, что, бесспорно, обесценивает последнее. Следовательно, люди стремятся получить не одно высшее образование, а также желают расширить свои умения и навыки при помощи дополнительных курсов. Но в наши дни социальные связи, или как в народе говорится «блат», имеет

отноудь не последнее значение при устройстве на работу и получения служебного карьерного роста;

- степень развития социального капитала непосредственно влияет на здоровье нации, а также предполагаемый уровень жизни. Положительное воздействие социального капитала наиболее ярко представлено в сфере личного здоровья. И образованность индивида в значительной мере определяет его модель жизнедеятельности, так как человек, имеющий образование, будет выбирать здоровый образ жизни, профессии и виды деятельности, которые не приносят вред, более экологически чистые местности для проживания. Более образованные люди следят за информацией о сохранении и укреплении здоровья и рационально эту информацию используют; образованные люди, в большинстве случаев будут стараться избегать спорных и конфликтных ситуаций, предрасположены разрешать их дипломатичными способами; человеческий и социальный капитал так же помогают сохранить культуры нации, её самобытности.

Аналогичных примеров можно привести ещё много, и все они будут подтверждать то, что развитие человеческого и социального капиталов будет способствовать повышению благополучия нации. Трудно сказать, который из этих капиталов является более важным, потому что они являются взаимодополняющими факторами развития и экономического роста общества. Под человеческим капиталом подразумевается накопление умений и навыков отдельных индивидов, а социальный капитал призван облегчать процессы его обучения и реализации способностей человека, а также осуществлять обмен накопленными знаниями.

На протяжении уже нескольких десятилетий мировой опыт доказывает, что успех любого предприятия все сильнее начал зависеть от человеческого фактора, а не только от ее материальных, финансовых

На сегодняшнее время при повторной продаже, при проведении приватизации, делении, смене собственника, слиянии и поглощении организаций появляются трудности, по оценке стоимости человеческого

капитала. Исследование имеющихся методов оценки выявил их недоработки, отсутствие точной методики, потому что в России практически стоимостная оценка человеческого капитала долгое время не производилась. Оценка стоимости организации является некорректной, если не учитывать человеческий капитал как составляющую предпринимательства.

Главной ценностью организации, определяющим фактором для его экономического роста и непрерывного развития в современных условиях выступает человеческий капитал, потому что конкурентное преимущество экономических систем достигаются не только за счет природных ресурсов, но также и за счет информации, знаний, источником которых является человек.

Для отражения человеческого капитала на счетах бухгалтерского учета можно рекомендовать следующую схему корреспонденции счетов бухгалтерского учета. В рабочем плане счетов открывается к счету 04 «Нематериальные активы» субсчет «Право на использование человеческого капитала». На данном субсчете предполагается ведение учета человеческого капитала, представленного в виде рабочей силы, под которой понимаются знания и умения сотрудников. Потенциальные возможности применения человеческого капитала определены в трудовом договоре, в котором отражены вероятные направления применения человеческих ресурсов.

В современной практике бухгалтерского учета человеческий капитал не учитывается в балансе предприятия. Бухгалтерскому учету, а также переоценке в соответствии с Положением по бухгалтерскому учету «Учет нематериальных активов» (ПБУ 14/2007) подлежит только интеллектуальный капитал, приравняемый к нематериальным активам. Но умственные и деловые качества работников организации, их квалификация, трудолюбие не являются нематериальными активами. Поэтому данное обстоятельство и не позволяет получить реальную оценку стоимости предприятия. Недооценивание и не включение человеческого капитала в активы организации приводит к значительным потерям ресурсов и существенно снижает рыночную цену фондов организаций. И так для оценки стоимости человеческого капитала

возникает потребность в разработке, исследовании и внедрении новой методики.

Необходимо отметить, что на сегодняшний день имеется много разных методик по оценке человеческого капитала, и в основном все они зарубежные. Американский экономист И. Фишер предлагает свою методику оценки человеческого капитала, отражающую только прибыль, полученную в будущем. Использование капитала, по его мнению, означает получение процента как универсальной формы любого дохода (прибыли, заработной платы, ренты)[79].

Не принижая важности исследований данных авторов, нужно отметить, что имеющиеся методы по оценке человеческого капитала позволяют только приблизительно предсказать индивидуальную стоимость работника, потому что они либо не имеют надежные исходные данные, либо не принимают во внимание многие характеристики, которые определяют человеческий капитал, такие, например, как оценка уровня образования, профессионального уровня, расходы на научные разработки, стоимость инвестиций в человеческий капитал, здравоохранение и др.

Для расчета стоимости человеческого капитала организация предлагает применить методику оценки стоимости кадрового потенциала коммерческой организации, которую предложил российский экономист В.В. Аллавердян [94].

Гудвилл представляет собой комплекс таких факторов, как деловая репутация, известность, доброе имя организации(бренд), деловые связи, надежность, узнаваемость торговой марки, выгодность и удобность местоположения, умения и навыки руководителей и прочих, не существующих отдельно от организации, которые предоставляют возможность сделать заключение о будущем увеличении прибыльности данной организации по сравнению с прибыльностью подобных ей организаций. Она будет равна разнице между оценкой организации фондовой биржей и суммой чистых, нетто-активов, которые отражены в балансе.

Оценочная стоимость сотрудника определяется по следующей формуле:

$$\text{Осс} = \text{ЗП} \times \text{Гкп}, \quad (2)$$

где, ЗП – заработная плата на гудвилл человеческого капитала;

Гкп – коэффициент гудвилл кадрового потенциала.

Гудвилл кадрового потенциала сотрудника – это коэффициент, отображающий рыночную, индивидуальную, реальную стоимость сотрудника как определенного человека.

В таблице 4 представлены параметры, которые могут быть учтены при расчете Гкп. По мнению В. Аллавердяна, на Гкп влияют психологический климат в рабочем коллективе, и профессиональный уровень сотрудника, и время, которое необходимо для его адаптации в коллективе.

Таблица 2.1 – Определение гудвилла кадрового потенциала сотрудника

N п/п	Параметры	Значение коэффициента
1	Психологический климат, сложившийся в коллективе	0,2 – отличный; 0,1 – приемлемый; 0 – нервная обстановка
2	Профессиональный уровень сотрудника	0,5 – высокий; 0,2 – средний; 0 – низкий
3	Время, необходимое на адаптацию сотрудника на новом рабочем месте	Для управленческого персонала: - 0,5 месяца - 1 месяц - 1,5 месяца - 2 месяца Для обслуживающего персонала: От 1 до 4 Для менеджеров и младшего обслуживающего персонала: От 0 до 1 От 0,5 до 2

Указанные коэффициенты расставляются вручную в зависимости от трудности задач, которые стоят перед каждым определенным сотрудником.

По нашему мнению, что преимуществом этой методики является учет гудвилла кадрового потенциала сотрудника, позволяющий наиболее конкретно определить его стоимостную оценку. Но, представленные параметры для определения гудвилла указаны не в полном объеме.

Нами предлагается определять стоимость человеческого капитала сотрудника организации как произведение предполагаемой или выплачиваемой

заработной платы на гудвилл человеческого капитала плюс инвестиции в человеческий капитал за период работы в данной организации:

$$O_{cc} = ЗП * Гчкс + И * Т, \quad (3)$$

где, ЗП — заработная плата на гудвилл человеческого капитала;

Гчкс — гудвилл человеческого капитала;

И — инвестиции в человеческий капитал;

Т — время работы в данной организации.

Чтобы определить стоимость человеческого капитала всех сотрудников организации используют общий объем вложений в человеческий капитал организации и годовой фонд заработной платы. Кроме этого, гудвилл человеческого капитала можно представить как сумму коэффициентов, учитывающих прибыль организации, общие расходы на персонал и профессиональный уровень сотрудников:

$$Гчкс = I_{пр} + I_{ст} + I_{оп}, \quad (4)$$

где, $I_{пр}$ — индекс прибыли человеческого капитала;

$I_{ст}$ — индекс стоимости человеческого капитала;

$I_{оп}$ — индекс ожидаемой профессиональности.

В свою очередь:

Индекс прибыли человеческого капитала будет равен отношению прибыли к эквиваленту полного рабочего времени работника. Индекс стоимости человеческого капитала будет равен отношению общих расходов на персонал к эквиваленту полного рабочего времени работника. Данные по общим расходам на персонал и прибыли можно найти в балансе предприятия.

Эквивалент полного рабочего времени определяется по формуле:

$$T_{прв} = (Крд * 8) - T_o - T_{отс} / T_b - T_{пд}, \quad (5)$$

где, $T_{прв}$ — полное рабочее время;

Крд — количество рабочих дней в году;

8 — продолжительность рабочего дня (в часах);

T_o — время отдыха (в часах);

Тотс - отсутствие по причинам личного характера (в часах);

Тб - время болезни (в часах);

Тпд - праздничные дни (в часах)

Индекс ожидаемой профессиональности определяется на основании данных о стаже, образовании и возрасте работника:

$$I_{оп} = O_y * (1 + C / 4 + B / 18) \quad (6)$$

где, O_y - оценка уровня образования.

Лицам с высшим образованием, работающие по специальности присваивается коэффициент 1, лицам со среднетехническим или незаконченным высшим образованием - 0,7; лица, имеющие среднее образование - 0,5; лицам, имеющим незаконченное среднее образование - 0,2. C - стаж работы сотрудника по специальности. В соответствии с рекомендациями Научно-исследовательского института труда и социального страхования он делится на 4, поскольку установлено, что стаж в 4 раза меньше оказывает влияние на результативность труда, чем образование; B - возраст сотрудника. В соответствии с рекомендациями Научно-исследовательского института труда и социального страхования он делится на 18, поскольку установлено, что возраст влияет на результативность труда в 18 раз меньше, образование. За верхний предел возраста для женщин считаем целесообразным принимать возраст в 55 лет, а для мужчин - 60.

Рассмотрим, как осуществить данный расчет на примере средних данных сельскохозяйственных предприятий РТ. По среднереспубликанским данным за 2016 год насчитывается 139 людей. Образовательный уровень персонала характеризуется следующими показателями: 32 сотрудников имеют высшее профессиональное образование, 11 - неоконченное высшее, 81 имеют среднее специальное образование и 15 - общее среднее образование.

Средний стаж работы по специальности составляет 8 лет, средний возраст - 39 лет. Годовой фонд заработной платы организации в 2016 г. составил 19243 тыс. руб.

Чистая прибыль, отраженная в бухгалтерском учете, составила: 2016 г. - 7058 тыс. руб., 2015 г. - 5768 тыс. руб.

Общие расходы на персонал: 2016 г. - 28473 тыс. руб., 2015 г. - 28031 тыс. руб.

Инвестиции в персонал в 2015 г. составили 49,5 тыс. руб.

Эквивалент полного рабочего времени рабочего в среднем составил: 2016 г. - 1824 часа, 2014 г. - 1820 часов.

Тогда для всех работников организации данный показатель будет

$$2016 \text{ г.} - 1824 \times 130 = 237120 \text{ ч};$$

$$2015 \text{ г.} - 1820 \times 139 = 252980 \text{ ч.}$$

Так как используемые для анализа показатели неоднородны (прибыль, эквивалент полного рабочего времени работника), то, приведя их к общей мере, получим:

$$I_{пр} = (7058 \text{ тыс. руб.} \times 237120 \text{ ч}) : (5768 \text{ тыс. руб.} \times 252980 \text{ ч}) = 1,15.$$

$$I_{ст} = (28473 \text{ тыс. руб.} \times 237120 \text{ ч}) : (28031 \text{ тыс. руб.} \times 252980 \text{ ч}) = 0,95.$$

Индекс ожидаемой профессиональности:

$$I_{оп} = (32 \times 1 + 81 \times 0,75 + 15 \times 0,6) : 139 \times (1 + 8 / 4 + 39 / 18) = 3,77.$$

Отсюда следует:

$$I_{чкс} = I_{пр} + I_{ст} + I_{оп} = 1,15 + 0,95 + 3,77 = 5,87.$$

Таким образом, средняя стоимость человеческого капитала сельскохозяйственных предприятий РТ составила:

$$Осс = 19243 \text{ тыс. руб.} \times 5,87 + 49,5 \text{ тыс. руб.} = 113005,91 \text{ тыс. руб.}$$

Итак, данная методика, на наш взгляд, даст возможность прослеживать слабые места в стоимости человеческого капитала и осуществлять надлежащие корректировки.

Когда станет известна номинальная стоимость человеческого капитала можно определить затраты по его приобретению. Поскольку человеческий капитал относится к нематериальным активам, тогда и затраты по его приобретению приведены по аналогии с затратам на приобретение

нематериальных активов. К счету 08 «Вложения во внеоборотные активы» необходимо открыть субсчета, например:

- 08/10 «Учет первоначальных вложений в человеческий капитал» (номинальная стоимость);

- 08/11 «Учет вложений на поиск подбор персонала».

Необходимо открыть счет для списания затрат, например, счет 92/1 «Расходы по подбору персонала».

Потом суммы вложений будут списываться на соответствующие субсчета счета 04 «Нематериальные активы».

Приобретение человеческого капитала представим в таблице 5.

Таблица 2.2 – Приобретение человеческого капитала

№ п/п	Дебет	Кредит	Содержание операции
1	08/11	76	Затраты на: поиск, объявления в прессе, почтовые расходы, приглашения, расходы на проживание, проведение интервью, затраты на оформление контракта и введение в курс дела принятого на работу.
2	19	76	На сумму НДС
3	92/1	08/11	Списание затрат по непринятым работникам: поиск, объявления в прессе, почтовые расходы, приглашения, расходы на проживание, проведение интервью;

Для получения наиболее точного результата стоимости человеческого капитала, следует провести ее качественную оценку. Это можно сделать, например, используя экспертные методы.

При оценке стоимости человеческого капитала должна учитываться категория сотрудников: сотрудники простого труда; квалифицированные сотрудники; творческие специалисты, владеющие и производящие интеллектуальной собственностью; специалисты по обработке информации и обладающие уникальной информацией; предприниматели и управляющие, а также владеющие правами собственности на организационно-предпринимательское вложение и используемые редкие ресурсы (лицензии, коммерческие секреты, ноу-хау).

Главными элементами качества сотрудника, которые нужно принимать во внимание при оценке стоимости человеческого капитала, являются: глубокие профессиональные знания, владение несколькими специальностями, творческий и интеллектуальный потенциал, профессиональная мобильность, способность принимать инновации и быть участником нововведений, умение приспосабливаться к быстро меняющимся условиям производства, ответственность и другие личностные характеристики. Кроме этого, оценке также подлежат такие показатели, как достижение и результаты работы, поведение на работе (мотивация, вовлеченность, взаимоотношения с окружающими, и др.), удовлетворенность работой оцениваемого работника.

Если из всех компонентов человеческого капитала наибольшее значение уделяется капиталу образования, то основным стандартом, по нашему мнению, при оценке персонала, должны быть компетенции. К компетенциям относятся не только знания и умения сотрудника, но и мотивация на их использование. Учитывая характер компетенций, их можно разделить на три вида: познавательные качества (планирование, принятие решений, системное и перспективное мышление,); коммуникативные качества (способность работать в команде, влияние, мотивация подчиненных); качества, связанные с исполнением заданий, работ (постановка целей, мотивация успеха, настойчивость при достижении цели).

С методической точки зрения при оценке работника можно использовать по степени значимости три группы компетенций: общекорпоративные ценности, преданность которым для всех работников обязательно; специфические знания и навыки, обусловленные рабочим местом; реальные результаты, которые работнику удалось достичь за данный отчетный период (производственные показатели, выполненные работы и т.п.

Оценку необходимо проводить по обычной пятибалльной системе, где оценка «5» означает - очень хорошо; «4» - хорошо; «3» - удовлетворительно; «2» - неудовлетворительно; «1» - очень плохо.

Затем полученные баллы суммируются, и производится перевод полученного показателя в индекс. Индекс оценки качества работника будем определять по формуле: $\max X - \min X$, (7)

где X - набранное количество баллов. Тогда индекс оценки качества работника будет равен: $\max X = 50$; $\min X = 25$ Икач = $50 - 25 = 25$

Итак, можно скорректировать коэффициент ожидаемой профессиональности: Итак, можно скорректировать индекс ожидаемой профессиональности: $I_{\text{пкор}} = (Oy \cdot (1 + C / 4 + Bt / 18)) \cdot \text{Икач}$, (8)

где где, Oy — оценка уровня образования.

Лицам с высшим образованием, работающие по специальности присваивается коэффициент 1, лицам со среднетехническим или незаконченным высшим образованием — 0,7; лица, имеющие среднее образование — 0,5; лицам, имеющим незаконченное среднее образование — 0,2.

C — стаж работы сотрудника по специальности. В соответствии с рекомендациями Научно-исследовательского института труда и социального страхования он делится на 4, поскольку установлено, что стаж в 4 раза меньше оказывает влияние на результативность труда, чем образование; B — возраст сотрудника.

В соответствии с рекомендациями Научно-исследовательского института труда и социального страхования он делится на 18, поскольку установлено, что возраст влияет на результативность труда в 18 раз меньше, образование. За верхний предел возраста для женщин считаем целесообразным принимать возраст в 55 лет, а для мужчин — 60. Икач - индекс оценки качества работника.

Также необходимо отметить, что оценка стоимости человеческого капитала непосредственно связана с результатами труда. При этом наиболее успешно она может быть выполнена только применительно к категории рабочих-сдельщиков, так как определить количественный и качественный результат труда (объем и качество произведенной продукции) для этой группы работников несложно. Труднее употребить данный подход к руководителям, специалистам и служащим.

Сложность работы специалистов может характеризовать балльная оценка факторов, определяющих сложность труда данной категории работников (самостоятельность, ответственность, разнообразие работ и т.п.). На практике часто применяют метод косвенной оценки, если в качестве эталона сравнения служит должностная инструкция. По результатам расчетов показателей оценки основной деятельности специалистов может быть рассчитан обобщенный коэффициент эффективности работы по конкретные работы, а затем и по всей совокупности работ, выполненные за длительный календарный период.

Кроме результатов основной деятельности специалистов оцениваются также творческая и общественная активность, авторитетность, работа, связанная с повышением квалификации, влияние на социально-психологический климат в коллективе и др. Деятельность работников по повышению квалификации может быть выражена общим числом лет обучения с отрывом и без отрыва от работы, фактами стажировки, замещения работника на более высокой должности и т.п.

Творческая активность работника характеризуется такими показателями, как количество авторских свидетельств, справок о рационализаторских разработках и их внедрении, суммарный экономический эффект от выполненных работ, призовых мест с учетом их значимости, количество наград, и т.д.

Общая методология оценки руководителей исходит из того, что работа руководителей оценивается прежде по результатам работы подчиненного ему подразделения. Конкретный набор критериев (показателей) такого рода оценки достаточно разнообразен и зависит от должности руководителя, характера деятельности подразделения (функциональный отдел, производственное подразделение, проектные работы и т.п.).

Таким образом, по моему мнению, учет вышеуказанных показателей дает основания для более точного определения стоимости человеческого капитала организаций.

2.3 Развитие бухгалтерского учета социальных инициатив и формирования социальной отчетности

Данные бухгалтерского учета являются ключевыми источниками информации в процессе формирования показателей социальной отчетности, поскольку позволяют синтезировать информацию, касающуюся социальных инициатив предприятия.

Современная теоретическая школа социальной отчетности все еще содержит нерешенные вопросы социального учета, решение которых позволит определить основные направления выполнения установленных целей в части формирования социальной ответственности.

Прежде всего, следует определить те социальные инициативы, которые можно отнести к хозяйственным операциям, подлежащим отражению в бухгалтерском учете. Бухгалтерский учет несоциальной деятельности предприятия строго регламентируется инструкциями, которые определяют факты хозяйственной деятельности, механизмы их отражения в учете, устанавливаемые в учетной политике.

Также следует установить причины и цели принятия в расчет социальных инициатив. Данные вопросы являются особенно важными при формировании социальной отчетности, поскольку позволяют бухгалтеру, основываясь на нормативных документах и приказе об учетной политике, определять те управленческие решения, которые можно и даже следует принять по изучаемым фактам, и каким образом данные решения будут поддерживать финансовую устойчивость предприятия.

Кроме того, на наш взгляд, следует принять одно общее решение, касающееся временного периода, в течение которого необходимо учитывать социальные инициативы. Для этого нужно составить график документооборота, определить предельные сроки сбора данных, включаемых в социальный отчет.

Немаловажным вопросом является документальное оформление операций, связанных с социальными инициативами. В процессе исследования данного

вопроса необходимо изучить вероятные места возникновения информации, которая отражается в социальных отчетах, и сформировать первичные документы, в которых отражается социальная деятельность организации.

Далее следует выработать инновационный подход к формированию учетных регистров, которые с социальными инициативами. В настоящее время вопросы, касающиеся состава и структуры регистров, а также порядка и последовательности их составления, в бухгалтерском учете не определены.

Особого внимания заслуживает вопрос, связанный с ресурсной исполнительской составляющей социального учета. В учете социальных инициатив данные аспекты должен определять главный бухгалтер, отвечающий за мобилизацию имеющихся кадровых (интеллектуальных) ресурсов.

И в заключении следует произвести расчеты, касающиеся определения стоимости социальных инициатив характера расходов, которые сформулированы в категориях бухгалтерского учета.

При этом требуется соблюдение принципа рациональности, иными словами, в учете не должно содержаться излишнего объема бесполезной информации, а расходы на его ведение не должны быть выше того экономического эффекта, который можно получить в результате практического использования полученной информации.

С целью определения операций и событий социальной деятельности предприятия, подлежащих учету, необходимо дать им оценку с точки зрения изменений, которые происходят с капиталом, ресурсами и/или обязательствами организации. Можно установить следующие разделы, которые зафиксированы соответствующими бухгалтерскими записями:

- взаимный обмен активами и обязательствами между предприятиями. Такие операции подразделяются на две группы: взаимные и невзаимные трансферты. Первая группа трансфертов предполагает, что обе участвующие в операциях стороны получают и передают ресурсы. При невзаимных трансфертах предприятие либо передает, либо получает ресурсы, к примеру, выплаты дивидендов наличными средствами.

- хозяйственные операции, которые сказываются на состоянии ресурсов и обязательств сельскохозяйственного предприятия. В качестве примеров можно привести такие операции как начисление амортизации или списание товарно-материальных ценностей в производство.

Все хозяйственные операции должны быть оформлены первичными документами, содержащими определенные реквизиты. В частности в первичных документах должны найти отражение характер операции, информация об участвующих сторонах, сумма, дата и другая информация. Например, к первичным документам можно отнести счет-фактуру, товарно-транспортную накладную и т.д.

Отдельные операции (например, начисление процентов) нельзя отразить отдельной проводкой или в отдельном первичном документе. Чтобы составить бухгалтерскую запись подобной операции следует сделать ссылку на тот первичный документ, который послужил основой для составления бухгалтерской проводки. Первичные документы можно использовать при последующей сверке ведения учета, в процессе аудиторской проверки, а также в качестве доказательства достоверности формирования отчетности.

Бухгалтерский учет социальной деятельности — это совокупность действий, направленных на формирование отчетности на основе информации первичного учета и состоящий из нескольких этапов. Периодичность формирования социальной отчетности составляет один год, который в зависимости от решения руководства организации может совпасть или не совпасть с календарным годом,

Также следует принимать в расчет такой немаловажный источник финансирования социальной деятельности как нераспределенная прибыль. Нераспределенная прибыль представляет собой остаток чистой прибыли, находящийся в распоряжении предприятия. Сумма нераспределенной прибыли в конце каждого отчетного периода определяется как сумма нераспределенной прибыли на конец предыдущего отчетного периода и чистой прибыли за период (окончательный результат) за вычетом выплат дивидендов по акциям.

Также следует отметить тот факт, что в ближайшее время вследствие недостаточности капитализации российского предпринимательства, представляется довольно проблематичным формирование в массовом порядке программ социальной ответственности бизнеса за счет прибыли, которая остается в его распоряжении [73].

Проводимые исследования указывают на тот факт, что существует необходимость в разработке методологии, базируясь на которой можно будет решить вопрос взаимосвязи между основными формами отчетов. На наш взгляд этот вопрос можно решить, применяя западные технологии изучения взаимосвязей разных видов корпоративных отчетов [58].

Кроме того существует тема, которая, в случае возникновения у предприятия интереса к социальной деятельности, требует особой тщательной проработки. В современных условиях образование социальных инициатив, как и любой другой сферы деятельности, может спровоцировать новые внезапные риски. Риск – это вероятный ущерб, который возникает в результате принятия того или иного управленческого решения.

При формировании показателей социальной отчетности на основе данных первичного учета социальных инициатив, следует учитывать тот факт, что социальной сфере характерно условие неопределенности [54]. В этой связи, необходимо классифицировать и вести точный учет рисков. Выделяют следующие виды рисков: риски, которые связаны с менталитетом людей, выполняющих социальную стратегию предприятия; риски, которые связаны с выбором учетной политики, разрабатываемую предприятием; серия рисков, вызванных внешней средой; риски, вызванные политикой владельцев.

Помимо этого, следует отметить, что развитие социальной сферы предпринимательской деятельности сталкивается непрофессионализмом со стороны налоговых инспекторов. Примерами могут служить, те факты, что в настоящее время из прибыли, которая остается в распоряжении экономического субъекта организации после уплаты налогов, можно было бы оплатить:

обучение, путевки, авиационные билеты сотрудникам организации и членам их семей.

Разумеется, осуществление широкомасштабных социальных программ может осуществляться только в крупных организациях аграрной сферы экономики. Поэтому развитие корпоративной социальной отчетности в интегрированной форме позволит организациям самостоятельно распределять расходы на осуществление социальных программ. В первую очередь это коснется тех направлений социальной сферы, затраты, по которым можно будет отнести на себестоимость, или они могут быть льготируемыми и позволят уменьшить налогооблагаемую прибыль.

В процессе формирования показателей социальной отчетности необходимо учитывать следующие ключевые аспекты: контролировать достижение поставленных целей; учитывать осуществление договоров социальной деятельности; управлять персоналом, в частности контролировать передвижение работников, которые осуществляют социальную деятельность; диспетчеризация, предполагающая контроль при движении ценностей, связанных с осуществлением социальных инициатив; контролировать движение ценностей в натуральном и в денежном измерении документировать всех аспекты социальной деятельности; прогнозировать вероятное наступление определенного развития неожиданных и ожидаемых событий: планирование, экспертные оценки, анализ социальной деятельности.

По нашему мнению социальную отчетность следует формировать на основе данных социального учета, который можно отнести к оперативному учету. Оперативный учет представляет собой хозяйственную информацию, неохваченную бухгалтерским учетом, иными словами, если из всей информационной управленческой совокупности исключить именно бухгалтерский учет, то будут получены данные оперативного учета.

На наш взгляд, корпоративную социальную отчетность сельскохозяйственных предприятий можно формировать путем интеграции в

общую бухгалтерскую отчетность, либо путем выделения из нее управленческой или оперативной составляющей учета.

В современных условиях хозяйствования экономических субъектов различной степени и уровня иерархий возможность и результативность механизма эффективности применения ресурсного потенциала и модификации структур производства определяются их способностью согласовывать цели предприятий с развитием производственного комплекса территориального и федерального уровней [59, 71].

Каждый хозяйствующий субъект выбирает способы управления на собственном уровне, но вместе с тем следует принимать в расчет ограничения, которые образуют внешнюю среду. Формирование механизма менеджмента, стимулирующее природоохранные мероприятия, необходимо для обеспечения социально-экономического и экологического развития и связано с реализацией двух задач: формированием структуры управления посредством выделения главных элементов, установления перечня обязанностей и прав экономических субъектов; разработкой, тестированием и оценкой более рациональных природоохранных нормативов, штрафов, выплат, которые определяют конкретное содержание данного механизма [93].

Затраты, связанные с приобретением и строительством основных средств природоохранного назначения — очистных сооружений, фильтров и иных аналогичных объектов, следует учитывать на субсчете 9 «Строительство и приобретение объектов основных средств, имеющих природоохранное назначение» к счету 08 «Вложения во внеоборотные активы». Текущие расходы, связанные с содержанием и эксплуатацией инвентаря, основных средств природоохранного и экологического назначения, которые применяются для очистки воздушного, водного бассейнов, устранения шума, вибраций, вредных излучений должны учитываться обособленно. Для учета данных расходов рекомендуем открыть дополнительные счета к рабочему плану счетов экономического субъекта. Так например, можно открыть счет под номером 17 и назвать его «Затраты на осуществление природоохранных мероприятий».

Данный счет может корреспондироваться со счетами учета затрат, на которые предполагается списание затрат, связанных с эксплуатацией и содержанием основных средств и инвентаря природоохранного и экологического назначения. Для учета расходов на приемку, хранение или утилизацию опасных с экологической точки зрения отходов рекомендуется применять свободный счет 18 [45, 67].

Для учета этих затрат можно применить свободный счет 27 «Затраты социального характера», открыв соответствующие субсчета. Кроме того следует отметить, что уполномоченные организации должны определить первичную учетную документацию, необходимую при формировании показателей корпоративной социальной отчетности. Мы предлагаем определить систему показателей, которая характеризует индивидуальность экономического субъекта: ее отраслевую принадлежность; форму собственности; ресурсы, которые используются для предпринимательской деятельности и т.д.

Таким образом, в современной экономике социальный капитал приобретает особую актуальность. Развитие и укрепление социального капитала создаст благоприятные условия не только для подъема экономики, но и для увеличения общего уровня благосостояния общества.

Социальный отчет — это не только система качественных и количественных показателей их социальной деятельности, но и сложная система информации, которая отражает затраты на спонсорские и благотворительные программы организации, расходы на экологические и природоохранные мероприятия, оказывающие влияние на развитие организации, акционеров, контрагентов и государственных органов и т.д.

3 АНАЛИТИЧЕСКАЯ ИНТЕРПРЕТАЦИЯ ПОКАЗАТЕЛЕЙ УЧЕТА И ОТЧЕТНОСТИ О СОЦИАЛЬНОМ КАПИТАЛЕ И ЕЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ В СИСТЕМЕ КОНТРОЛЯ ООО «СУРНАЙ» БАЛТАСИНСКОГО РАЙОНА РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН

3.1 Формирование систем показателей социального капитала для информационного обеспечения внутреннего контроля в управлении сельскохозяйственной организации

В современных условиях особое значение имеют достоверность и точность финансовой отчетности, опираясь на которую субъект хозяйствования выбирает своего партнера, устанавливает взаимоотношения и определяет форму расчета со своими клиентами и поставщиками, решает вопрос о вложении своих средств. В этой связи многие организации формируют специальные подразделения, которые осуществляют контроль за состоянием бухгалтерского учета, проводят комплексный анализ хозяйственной и финансовой деятельности экономического субъекта с целью определения путей наиболее эффективного развития и выявления резервов предприятия. Создание таких подразделений позволяет отделить оперативную работу бухгалтерской службы от методологической и стратегической деятельности специальных подразделений, которые выполняют функцию внутреннего контроля предприятия.

Эффективность функционирования внутреннего контроля в организациях зависит от надлежащей системы учетно-аналитического обеспечения этого процесса, а именно формирования объективной, оперативной и достоверной информации. Под обеспечением следует понимать совокупность мер и средств, создание условий, способствующих нормальному протеканию экономических процессов, реализации намеченных планов, программ, проектов, поддержанию стабильного функционирования экономической системы и ее объектов, предотвращению сбоев, нарушений законов, нормативных установок,

контрактов; вспомогательные средства, используемые в автоматизированных системах управления и в информационных системах для поддержания функционирования этих систем.

Такие виды и средства обеспечения называют обеспечивающими подсистемами информационно-управляющих систем. Различают методическое, информационное, техническое, кадровое, правовое и другое обеспечение. Внутренний контроль нуждается в качественном информационном обеспечении. Речь идет о том, чтобы вся необходимая для контроля информация поступала в соответствующее место в нужное время с необходимой степенью точности и сжатия.

Под информационным обеспечением понимается система сбора и накопления сведений с целью последующего их преобразования в достоверную экономическую информацию для удовлетворения информационных потребностей пользователей.

По нашему мнению, процесс информационного обеспечения можно разделить на несколько этапов:

- определение информационных потребностей (какая информация нужна, какому получателю, с какой точностью, с какой актуальностью и с какими временными интервалами);
- сбор и обработка информации (отбор и определение внутренних и внешних информационных источников, а также сроков; учет затрат на информацию и пользы от ее получения; сжатие, объединение, связь или детализация информации);
- передача информации и ее интерпретация (выбор возможностей подачи информации (графически, в таблицах, в формулах), интерпретация чисел и показателей (раскрытие причин и следствий, предложение вариантов действий, мероприятий и правил принятия решений, проведение тренингов));
- хранение информации и ее дальнейшая рациональная обработка (выбор технического оснащения для хранения информации и инструментария из сферы информационных технологий).

Информационное обеспечение внутреннего контроля включает в себя учетно-аналитическое обеспечение, предлагающее реализацию таких его функций, как учет, анализ и аудит. Они тесно взаимосвязаны и образуют учетно-аналитическую систему, обеспечивающую руководство предприятия необходимой информацией для принятия управленческих решений.

В экономической литературе приводится определение учетно-аналитической системы как системы, базирующейся на бухгалтерской информации, включающей оперативные данные и использующей для экономического анализа статистическую, техническую, социальную и другие виды информации. Поэтому в широком плане учетно-аналитическую систему представляют, как сбор, обработку и оценку всех видов информации, потребляемой для принятия управленческих решений на микро- и макроуровне.

По нашему мнению, необходимо применение нового подхода к организационному построению учетно-аналитической системы, основанной на единстве информационной базы, позволяющей трансформировать данные в соответствии с запросами пользователей. Это возможно в условиях интегрированного подхода, предполагающего взаимосвязь и взаимодействие всех видов учета: финансового управления, налогового учета, что позволит сформировать необходимые показатели при высокой оперативности и аналогичности и, следовательно, являющиеся основой для анализа разных сторон деятельности предприятия в целях оперативного и стратегического управления.

Российские предприятия накопили определенный опыт использования разнообразных учетно-аналитических систем, который при условии профессионального подхода к формированию целей и задач учета, последовательности и системности в их достижении позволит в значительной степени удовлетворить информационные потребности отдельных предприятий и групп предприятий. И все же, несмотря на положительные сдвиги, управленческий персонал многих российских предприятий по-прежнему не

удовлетворен качеством информации, получаемой при использовании действующих на предприятиях учетных систем.

Системы, в целом, не обеспечивают необходимой глубины аналитики предоставляемой информации, не удовлетворяют требованиям надежности, достоверности и оперативности. Повышение требований к качеству управленческих решений в современных условиях предполагает их четкую целевую направленность, адресность, своевременность и обоснованность, учет возможных отрицательных последствий и перспектив развития организации. Однако в условиях перехода на международные стандарты ведения учета изменяется подход к определению структуры и ориентации учетной информации.

Если раньше ее главные пользователи были внешние (органы государственного управления), то сейчас значительно возрастают потребности внутренних пользователей учетной информации. Внутренних пользователей учетной информации целесообразно рассмотреть по двум уровням организационной структуры управления: горизонтальному и вертикальному. При этом горизонтальный уровень представлен всеми функциональными службами, отделами и подразделениями организации. Вертикальный уровень предполагает движение информации от рабочего места, участка, цеха до руководителя и собственника организации.

Каждый внутренний пользователь должен располагать своевременной, достоверной и качественной информацией. Однако существующий механизм формирования, систематизации и отбора информации отстает от требований, которые предъявляются к нему в настоящее время, о чем свидетельствуют результаты проведенного исследования. Основными причинами создавшегося положения являются: отсутствие единого подхода к определению перечня и содержания требований к информации, состава ее показателей, параллелизм в обработке одной и той же информации на различных уровнях системы управления, существенное расхождение, несопоставимость, а зачастую и не содержательность показателей, сложность и нестабильность информационных

потоков, длительность сроков обработки информации, отсутствие информации для принятия определенных управленческих решений на высшем уровне системы управления, разнообразие форм документации, представляющих одну и ту же информацию, однородная информация в различных измерителях, несопоставимость одноименных показателей, сформированных различными службами, громоздкость и низкая информативность внутренних отчетов, отсутствие эффективных средств контроля качества информации.

Особенно важна информация о возникновении каких-либо отклонений от запланированного хода. Эта информация требует от руководителей необходимых управляющих воздействий для устранения последствий нежелательных отклонений. Причем существенным моментом является то, чтобы фиксировались отклонения по первичным причинам, а не по следствиям их возникновения. Своевременное поступление информации о возникающих отклонениях приобретает особо важное значение, так как любые задержки в устранении последствий нежелательных отклонений неблагоприятно сказываются на конечных результатах и приводят к снижению эффективности производства.

Содержание информации определяется потребностями внутренних пользователей. Чем точнее выявляются потребности в информации, тем лучше она может быть подготовлена и тем эффективнее, более квалифицированной будут принимаемые на ее основе управленческие решения. Поэтому вся работа по составлению информации начинается с процесса целенаправленного подбора соответствующих показателей, способствующих как правильному формированию расходов организации, так и определению ее финансового результата. Разработка новых информационных потоков предполагает рассмотрение существующих информационных связей по горизонтальному и вертикальному уровню информационного взаимодействия и изучение запросов внутренних пользователей по решаемым задачам.

Информационные потоки, когда ими не занимаются специально, далеки от совершенства: может происходить дублирование информации; она может не

доходить до адресата; после получения информации могут потребоваться уточнения. Отсюда вытекает необходимость совершенствования системы информационных потоков, изменения алгоритмов прохождения документов, автоматизации передачи информации.

Рассмотрим систему информационных потоков внутреннего контроля на примере характерных для любого типа производства. Во-первых, система сбора контрольной информации опирается на существующую систему информационных потоков. Например, если необходимо собирать данные по затратам цехов еженедельно (а затем и ежедневно), но согласно заведенному порядку лимитно-заборные карты по материалам попадают к экономисту раз в месяц, то, скорее всего, задача не будет решена. Таким образом, службе внутреннего контроля не удастся построить свою подсистему сбора информации без учета работы остальных информационных потоков на предприятии.

Вывод - система информационных потоков внутреннего контроля должна быть органично встроена в общую систему информационных потоков предприятия, в противном случае произойдет отторжение сотрудниками предприятия навязанной им системы внутреннего контроля. Во-вторых, часто сама общая система информационных потоков не выдерживает критики: документы проходят обработку слишком медленно; никто не отвечает за документ в целом, каждый отвечает только за часть документа. Разобравшись в системе информационных потоков предприятия, можно обнаружить множество "узких мест", лишних звеньев, которые можно устранить (для этого контроллеры на предприятиях должны иметь достаточные полномочия).

Для разработки реальной политики устойчивого развития необходимо учитывать взаимосвязь и взаимозависимость всех ее составляющих: экономических и социальных. Традиционные инструменты экономического анализа не позволяют руководителям организаций достоверно определять, насколько эффективны проводимые экономическая политика влияет на состояние окружающей среды. Поэтому предоставление своевременное и

достоверное предоставление информации о социальном капитале организации позволит руководству оперативно реагировать социально-экономическим изменениям происходящим как в процессе деятельности предприятия, так за ее пределами.

3.2 Методический инструментарий внутреннего контроля социального капитала и его развитие

Одной из особенностей современного этапа развития концепции управления сельскохозяйственным производством является антропосоциальный подход, т.е. первостепенность человека как личности и главной производительной силы предприятия. От того, насколько эффективно и целенаправленно будут взаимодействовать работники экономического субъекта, зависит продуктивность его деятельности. В связи с возрастанием роли коллектива организации в достижении конечных финансовых результатов ученые выделяют инновационную форму социального капитала.

Инновационный социальный капитал представляет собой целевые взаимодействия хозяйственных агентов (собственников интеллектуального капитала), которые обеспечивают формирование социальных активов, знаний, способствующие всестороннему развитию личности и организации. Исходя их общей трактовки сущности социального капитала, инновационный корпоративный социальный капитал можно определить, как такие формы и способы взаимодействия и общения сотрудников фирмы, которые обеспечивают воспроизводство исключительно созидательных, гуманистически направленных знаний и конечных продуктов. Управление инновационным социальным капиталом представляет собой процесс сознательного, целенаправленного воздействия определенных субъектов (менеджеры) на формирование и развитие социально-экономических взаимодействий. Управление социальным капиталом есть процесс производства и использование знаний о том, как создавать и актуализировать требуемые социально-

экономические взаимодействия. Данное управление требует соответствующие инвестиции в форме затрат времени, энергии, финансовых и иных ресурсов и факторов производства с целью формирования созидательных основ социально-экономических взаимодействий хозяйственных агентов. Ведение учета инвестиций в человеческий капитал (персонал), в свою очередь, позволит обеспечить необходимой информацией о себестоимости и стоимости персонала, о выгодности тех или иных инвестиций для организации и, как следствие, определяет конкретные потребности предприятия. В результате управление затратами на персонал и менеджмент инновационным социальным капиталом предполагает рост экономических выгод для экономического субъекта.

Данные инвестиции должны быть направлены на решение следующих задач: а) изучение научно-практических основ социально-экономических взаимодействий; б) практическую организацию социальных сетей и их дискурсивную апробацию; в) формирование доверительных отношений между субъектами социальных взаимодействий (здесь инвестиции могут принять форму недополученной выгоды, поскольку ради формирования доверия собственник может сознательно ограничить свой доход в пользу тех, с кем он выстраивает доверительные отношения); г) производство и внедрение новых институтов, координирующих новые формы социальных взаимодействий.

Сущность инновационного корпоративного социального капитала как объекта управления «развертывается» в следующих содержательных характеристиках. Во-первых, формирование и развитие такого капитала имеет своим основанием воспроизводство интеллектуального капитала участников, причем интеллектуального капитала с психологическими характеристиками предпринимательского типа.

Во-вторых, процесс взаимодействия собственников данного интеллектуального капитала следует оформить в сети, способствующие высокоэффективному функционированию социальных транзакций. Современной экономической науке известны преимущества горизонтальных сетей, хотя существует немало проблемных вопросов относительно их создания

и функционирования, и здесь требуется релевантная научно-практическая концепция.

В-третьих, инновационный корпоративный социальный капитал должен быть высокопроизводительным, функционировать с высокой интенсивностью. Для этого участники сетевых взаимодействий должны доверять друг другу. Издержки неполного доверия либо недоверия приводят к взаимному сокрытию неявного знания, а также к затратам на взаимные проверки и перепроверки реальных намерений и планов действий.

В-четвертых, разработка и внедрение прогрессивных форм социально-экономических взаимодействий требует определенных институтов. Создание этих институтов предполагает осуществление соответствующих инвестиций в их проектирование, разработку и внедрение. Это требует подготовки институциональных предпринимателей в сфере расширенного воспроизводства инновационного социального капитала.

Таким образом, практический ракурс решения задачи формирования инновационного корпоративного социального капитала связан с инвестициями в институты, обеспечивающие решение следующих задач: а) создание норм и правил, регулирующих развитие интеллектуального капитала предполагаемых участников целевых дискурсов; б) воспроизводство институтов, координирующих формирование и функционирование продуктивных горизонтальных сетей; в) институционализацию отношений, поддерживающих необходимый уровень корпоративного доверия; г) подготовку соответствующих субъектов, способных формировать и поддерживать институциональный баланс в области воспроизводства и функционирования инновационного социального капитала экономического агента.

Общая концептуальная схема объектной структуры управления воспроизводством инновационного корпоративного социального капитала показана на рис. 3.1:

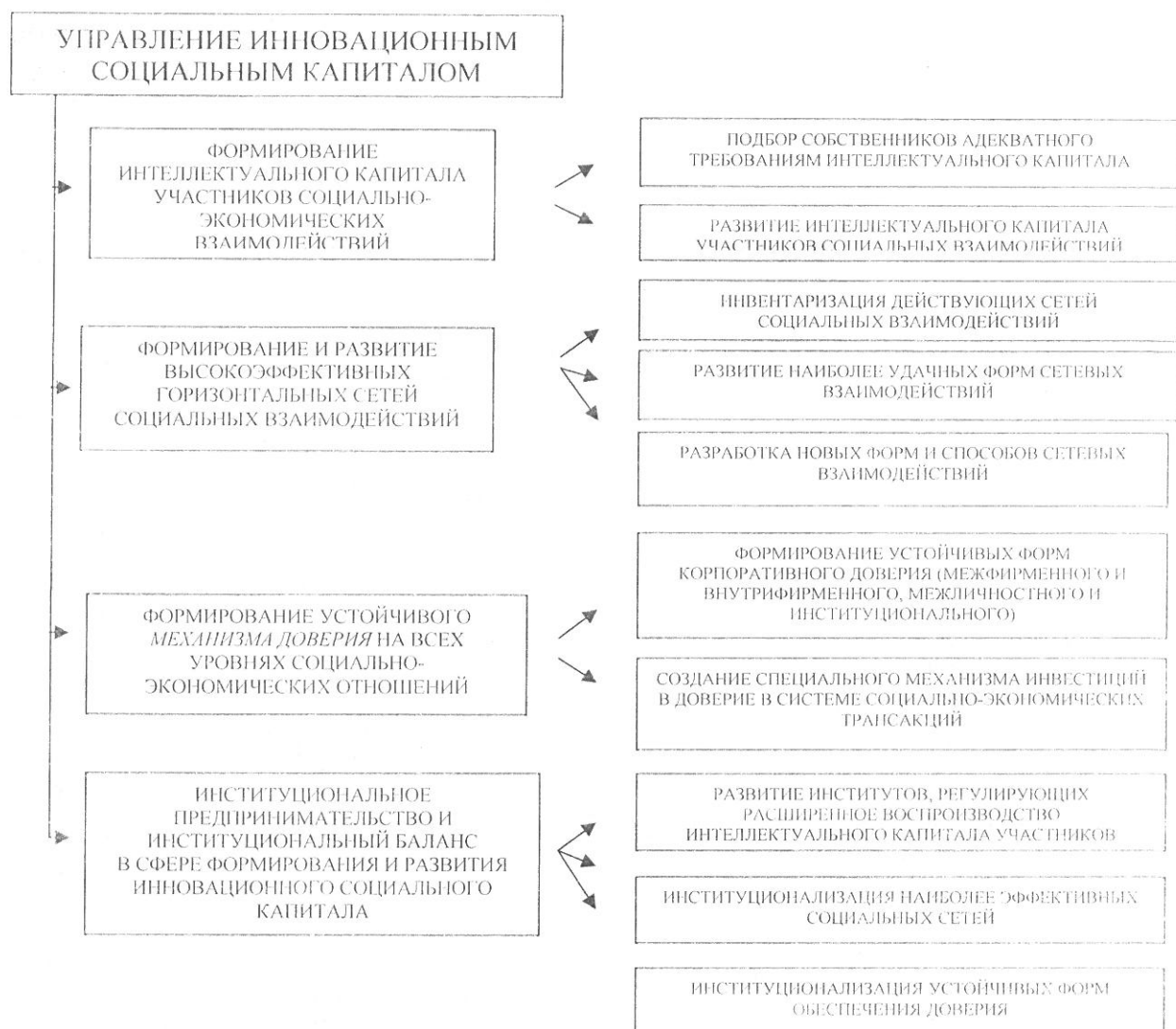


Рис. 3.1 Общая объектная структура управления воспроизводством инновационного корпоративного социального капитала

Предложенная общая схема объектной структуры управления инновационным корпоративным социальным капиталом предопределяет необходимость в следующей конкретизации системы когнитивных знаний самого субъекта управления. Во-первых, требуются знания о том, что такое социальный капитал и каково его место в общей системе созидательного корпоративного человеческого капитала. Во-вторых, необходимы знания о том, какими должны быть специалисты в области воспроизводства социального капитала и как осуществлять их подготовку. В-третьих, субъект управления должен знать новые формы наиболее продуктивных сетевых взаимодействий. В-четвертых, необходимы знания о том, как организовать практический дискурс, включая подбор креативного лидерского состава и поиск

«возмутителей спокойствия». В-пятых, требуются знания о том, как формировать и укреплять корпоративное доверие. В-шестых, необходимы знания о том, что такое инвестиции в развитие современного социального капитала субъекта. В-седьмых, должны быть знания о том, что такое институциональное предпринимательство и как оно модифицируется в сфере решения задач расширенного воспроизводства инновационного корпоративного социального капитала. Очевидно, что отмеченные знания следует формировать и развивать. Таким образом, с когнитивной точки зрения управление инновационным социальным капиталом фирмы предстает как управление структурированными знаниями субъекта данного управления (рис. 3.2): Таким образом, проведенное исследование сущности и управленческих основ развития инновационного корпоративного социального капитала позволяет сделать следующие умозаключения. Первое — сущность данного социального капитала заключается в созидательной направленности социально-экономических взаимодействий, обеспечивающих наиболее полную мобилизацию творчески-трудовой энергии участников.

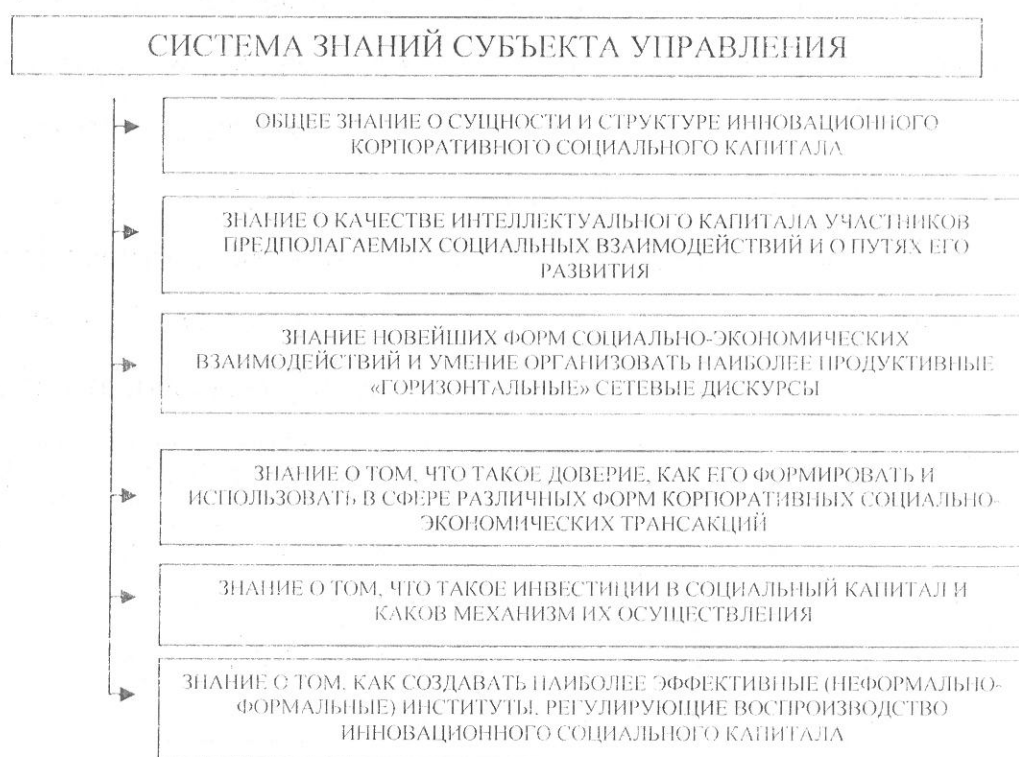


Рис. 3.2 Когнитивная парадигма управления инновационным корпоративным социальным капиталом

Второе умозаключение связано с формами и способами обеспечения высокой эффективности функционирования данных взаимодействий, для чего:

- а) требуется высокое качество человеческого капитала участников этих взаимодействий;
- б) результативность данных взаимодействий все более определяется «сетевыми» инновациями;
- в) скорость и качество дискурсов должны предопределяться высоким уровнем доверия;
- г) должна быть, прежде всего, актуализирована правовая система собственности;
- д) требуется релевантная система институтов, что предопределяет подготовку институциональных предпринимателей.

Известно, что качественно-количественные характеристики экономических инноваций в существенной степени определяются соответствующими характеристиками конкретных форм и способов социально-экономических взаимодействий. В индустриальной экономической системе господствовала так называемая «тейлоровская иерархическая организация», в рамках которой действовала (в большинстве случаев продолжает действовать) жесткая управленческая «вертикаль».

Роль горизонтальных сетей достаточно велика в формировании и развитии трансакций, соответствующих экономическим инновациям. Дело в том, что «постоянные контакты позволяют участникам сетей обмениваться полезной информацией, осуществлять взаимоконтроль и оперативно разрешать конфликтные ситуации. Длительное знание друг друга помогает формировать социальный капитал в виде накопленных взаимных обязательств, формировать доверие и деловые репутации. Посредством сетей поддерживается конкурентное напряжение и одновременно оказывается взаимная поддержка, нацеленная на общую стабилизацию рынка... В итоге контрактные отношения между участниками рынка дополняются социальными отношениями и отчасти заменяются ими, что не только не мешает, но, напротив, стимулирует получение взаимной выгоды от рыночного обмена».

Научно-практический анализ формирования и развития корпоративных горизонтальных сетей позволяет выделить следующие факторы их высокой эффективности в сфере расширенного воспроизводства новейших знаний.

Во-первых, в рамках горизонтальной сети господствует не юридический закон, а право, как императив справедливости; здесь преобладает не «голый» рационализм, а созидательный здравый смысл, реализуется не «авторитет власти, а власть авторитета». Диалектика власти и авторитета теперь принимает новую форму разрешения своего внутреннего противоречия, где акцентированно выделяется именно авторитет, призванный стать истинным источником властных функций и полномочий. Именно «власть авторитета» позволяет участникам социальных сетей действовать по «велению творческой совести и души», а не стремиться «плыть по течению», направление и скорость которого определяет начальник, наделенный определенной административной властью.

В современных условиях творчески-трудовой потенциал руководителей, менеджеров и персонала инновационно-ориентированной фирмы, действующей в условиях формирования «бизнеса со скоростью мысли», не может быть высокоэффективно реализован в приказном порядке. Требуется иная система организации и осуществления социально-экономических взаимодействий, где сила юридического приказа естественным образом уступает место силе творческого духа и созидательным смыслам собственников интеллектуального капитала. Сама логика современного этапа развития экономики знаний подводит нас к пониманию естественных преимуществ горизонтальной сети творчески-трудовых социальных взаимодействий, где участники трансакций действуют за пределами принуждения или утилитарных стимулов; напротив, они включаются в созидательный процесс под воздействием внутренних мотивов самореализации и самоактуализации.

Во-вторых, в рамках горизонтальных сетевых дискурсов обеспечивается массированное воспроизводство неявных знаний как общей, фундаментальной основы когнитивного воспроизводства. Известно, что единственным

источником стратегически перспективных и перманентных инноваций является неявное знание собственников интеллектуального капитала. Сегодня данное обстоятельство становится все более актуальным, поскольку система неявных знаний превращается из опосредованного источника продуктивных инноваций в непосредственный их источник. Это объясняется тем, что в современных условиях неявные знания все реже проходят полный цикл объективации, и могут материализоваться в конечном продукте, минуя стадию формализации.

В-третьих, высокая продуктивность горизонтальных сетей обусловливается преобладанием неформальных (именно адекватных, релевантных и изменяющихся по «первому требованию») внутрисетевых институтов. Это обеспечивает быструю реакцию на появляющиеся «транзакционные угрозы» в форме одноименных издержек; при этом неформальные внутрисетевые «правила игры» предстают как естественные ускорители всех форм внутрисетевых взаимодействий. Другими словами, «переход от тейлоровской иерархической организации к горизонтальной или сетевой предполагает переход функций координации от формальных бюрократических правил к неформальным социальным нормам. В горизонтальной или сетевой организации власть не исчезает; скорее она преобразуется таким способом, который позволяет существовать самоорганизации и самоуправлению».

В-четвертых, горизонтальные сети, в силу своей естественной демократичности, обеспечивают высокий уровень «творческой экологии» участников. Другими словами, каждый сотрудник имеет возможность делать то, к чему он действительно предназначен, и где может иметь место реальный творчески-трудовой успех. Соблюдение требований принципа экологии участников сетевых дискурсов позволяет создать действительно творческие группы, способные к высокой скорости и соответствующему качеству генерации новых знаний. Здесь важно «заострить внимание сотрудников на их собственном видении своего образа мышления и действий, и постараться перестроить отношение работников к самим себе... Люди на всех уровнях

организации должны сочетать владение узкоспециализированными техническими навыками со способностью эффективно работать в команде, устанавливать связи с клиентами, критически осмысливать свою деловую практику и изменять ее».

Отсюда проистекает и управленческий аспект, связанный с объективацией следующих ключевых положений-задач: во-первых, требуется выбор достижимой новаторской цели для микрогруппы, что налагает на руководителей четкие обязательства в «знании дела» и в «цене вопроса»; во-вторых, следует так группировать сотрудников, чтобы процесс создания нового знания не противоречил интересам самоактуализации участников микрогруппы; в-третьих, важно осуществлять грамотный мониторинг деятельности данной «микросети», оставляя ее открытой и доступной для других членов корпорации.

В-пятых, важнейшим фактором интенсификации функционирования горизонтальной сети является рост уровня доверительных отношений среди ее участников. Проблематика формирования и развития корпоративного доверия уже неоднократно упоминалась и ранее специально рассматривалась в рамках данного исследования. Здесь лишь отметим, что развитие доверительных отношений формирует новую концепцию и стратегию конкурентных отношений. Традиционные формы и способы соперничества начинают постепенно уступать место отношениям конкордности; точнее, конкуренция принимает форму конкордности, где всем становится понятно, что совместный поиск путей решения ключевых проблем вполне может быть взаимно выгодным и результативным, как в финансовом, так и в социально-экономическом смысле.

В-шестых, рост эффективности горизонтальных сетей обусловливается возможностью постоянно обновлять стили креативного мышления посредством «перекрестного опыления интеллекта» участников сетевого дискурса. Только в этом случае, при растущей интенсификации информационного пространства и усилении междисциплинарных форм социально-экономических взаимодействий, можно обеспечить многообразие и неординарность подходов к

решению созидательных задач. Здесь образуются так называемые открытые кумулятивные группы, основная задача которых состоит в создании кумулятивного (в когнитивном смысле, - проникающего в сущность) эффекта, без чего едва ли представляется возможным длительный и непрерывный поиск нового знания и создания предпосылок для масштабных и радиальных социально-экономических инноваций.

В-седьмых, за счет целевого и воспроизводственного характера функционирования горизонтальных сетевых сообществ обеспечивается высокая эффективность формализации и последующей объективации нового знания. Существование неявного явного знания предполагает, как известно, четыре модели производства знания в любой организации: а) от неявного к неявному знанию; б) от явного к явному; в) от неявного к явному; г) от явного к неявному. «

Очевидно, что «успешный руководитель умело стимулирует творческий поиск, сталкивая различные подходы к решению проблем и инициируя процесс, называемый ... творческими коллизиями. Такой менеджер понимает, что разным людям свойственны разные стили мышления: аналитический или интуитивный, концептуальный или эмпирический, общественный или индивидуалистский, логический или ценностно-ориентированный. По его убеждению, в организации — будь то команда, рабочая группа или компания в целом — должен быть представлен весь спектр подходов к познанию действительности, и он настаивает на том, чтобы представители разных когнитивных типов с уважением относились к ментальным особенностям своих коллег». Качественные отличия горизонтальной сети социальных взаимодействий от «тейлоровской вертикали» показаны на рис. 3.3:

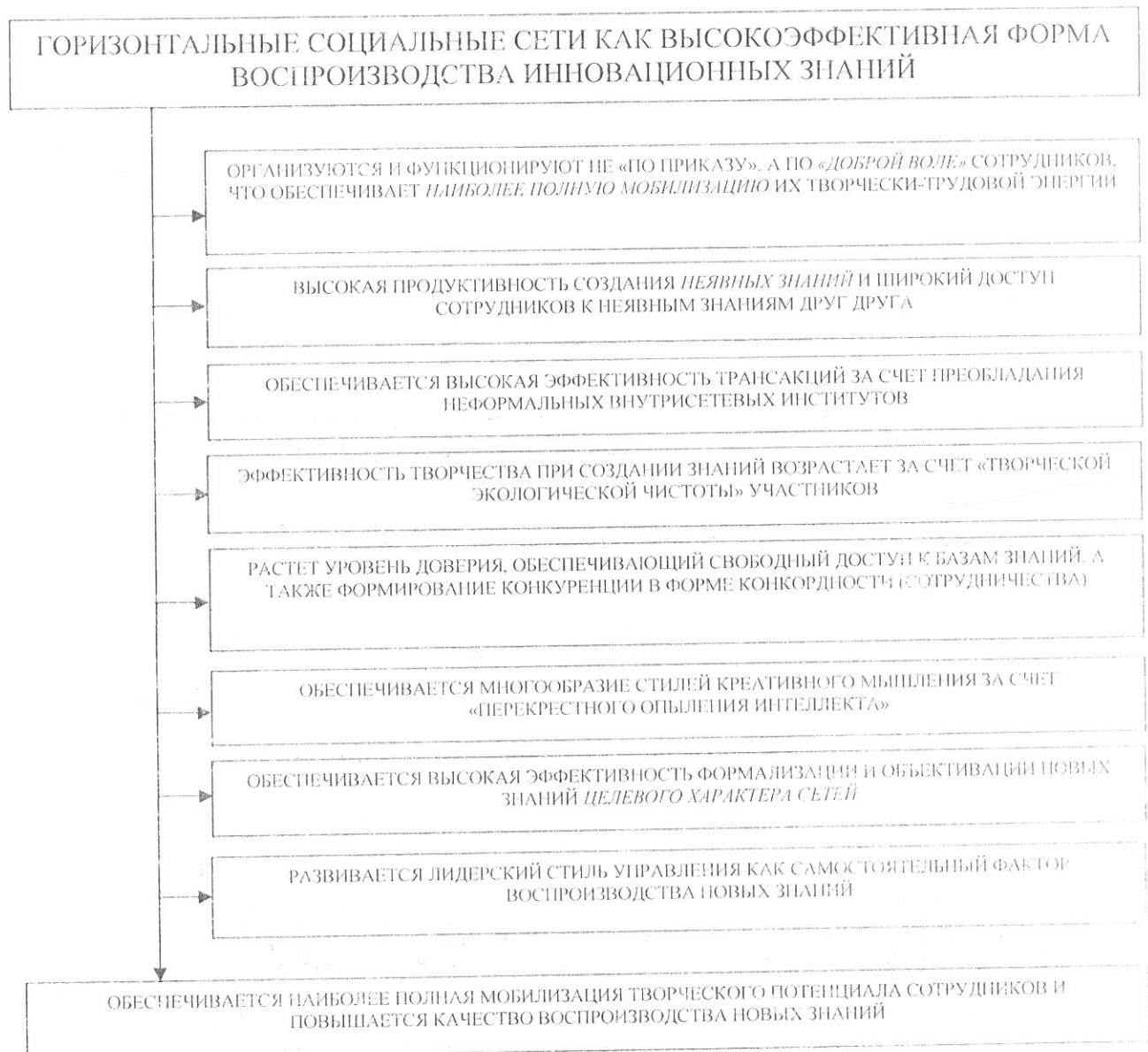


Рис. 3.3. Характеристика горизонтальной социальной сети как высокоэффективной формы воспроизводства новых знаний

Общая схема управления социальной сетью в ее когнитивном ракурсе функционирования показана на рис. 3.4.

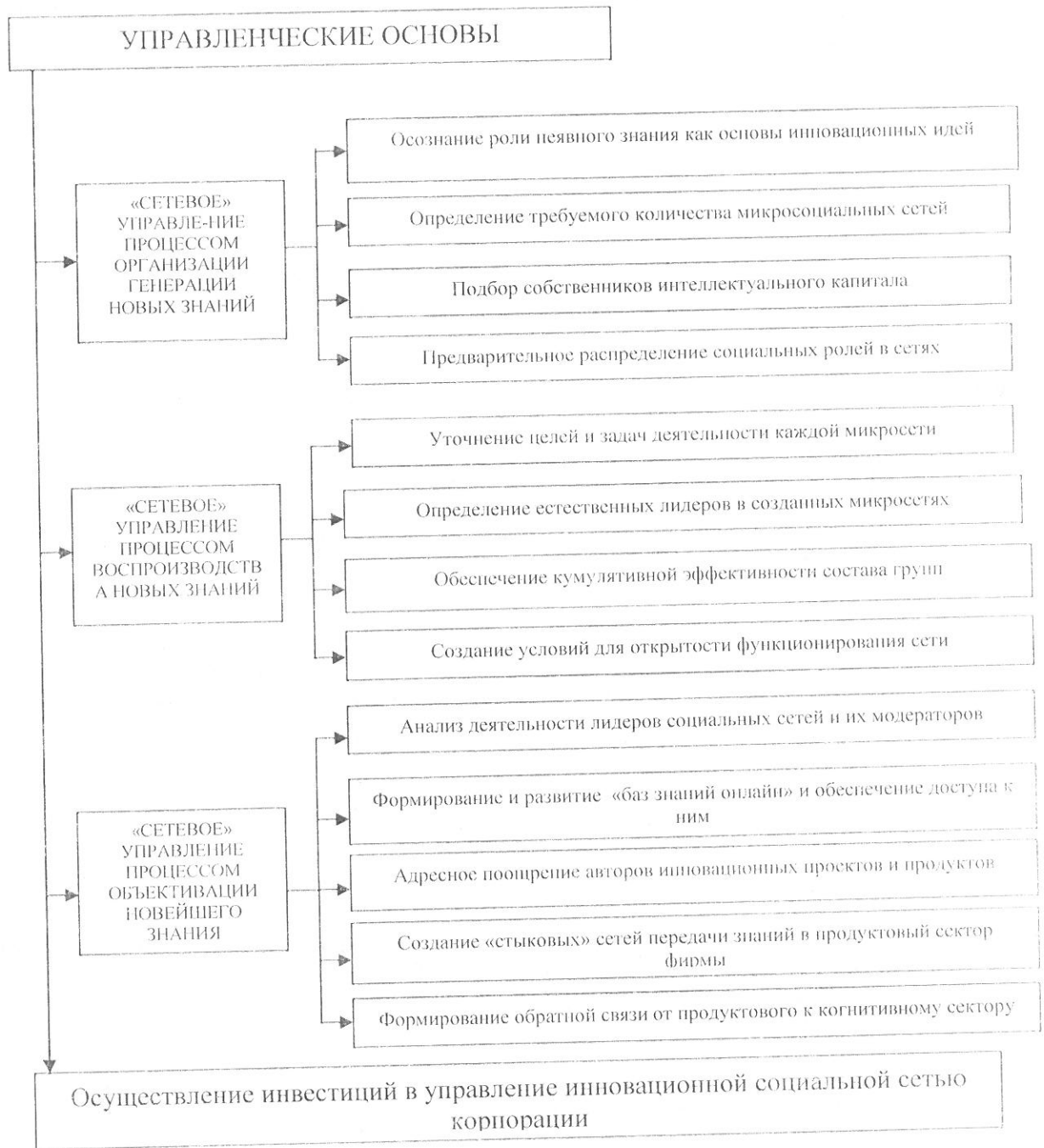


Рис. 3.4. Когнитивные основы управления корпоративной социальной сетью.

Сегодня социальные сети используются для управления знаниями в целевых группах и на уровне компании в целом для выработки решения сложных организационных проблем, развития горизонтальных коммуникаций внутри целевых групп сотрудников и между подразделениями, для повышения уровня доверия в организации и развития корпоративной культуры.

Выделяются «сети инноваций» для разработки нестандартных подходов к реализации того или иного проекта; создаются также «виртуальные сообщества», объединяющие специалистов смежных областей знания. Показателями работы сети могут быть: частота участия в работе сетей и сообществ, а также наличие идей, предложенных работником и поддержанных топ-менеджментом.

Таким образом, продуктивность конкретной корпоративной горизонтальной социальной сети заключается, прежде всего, в том, что в ее рамках может быть обеспечена высокая скорость общения, в ходе которого производится обмен неявными знаниями и осуществляется формализация (социализация) корпоративных знаний.

Наиболее значимыми факторами воздействия на качество работы горизонтальной социальной сети при обмене знаниями являются:

- а) частота совместных дискурсов (интенсивность коммуникаций);
- б) ясность целей и задач дискурса (смысловая обеспеченность);
- в) доверие членов команды друг другу и общность ценностей (социокультурная обеспеченность);
- г) четкое знание того, в каких знаниях нуждается данная социальная сеть и ее представители (ментально-когнитивная обусловленность).

Горизонтальные сети позволяют наиболее полно реализовать интенции творческого созидания. При этом важно подчеркнуть, что «символизация священного в социальной жизни (...священность нации, священность собственности, священность исторической традиции) не спасает, спасает лишь реализация, т.е. осуществление правды в отношениях человека к человеку, «я» к «ты» и к «мы», осуществление общности, братства людей». Как показывает многовековая практика социальных взаимодействий, только развивающий индивидов обмен-общение может обеспечить взаимное обогащение экономических агентов.

Корпоративная социальная отчётность — это сложная система информации, которая отражает не только спонсорские и благотворительные программы компании, но и другие важные аспекты её деятельности, влекущие значимые последствия для самой компании, акционеров, потребителей её продукции или каких-либо других групп обществ, которые связаны с ней.

Главное преимущество такой отчётности состоит в том, что она доступна не только управленческому персоналу, но и всем заинтересованным лицам. Несомненно, корпоративная социальная отчетность улучшает репутацию, имидж, положение компании на рынке. Отказ от формирования корпоративной социальной отчётности может оказать негативное влияние на стоимость фирмы.

Успех многих организаций все больше начал зависеть от качества их человеческих ресурсов, их образованности, навыков, информированности и организационной культуры. Поэтому в современных условиях крайне необходимо, признать людей неотъемлемой частью общей стоимости организации.

В современных условиях крайне необходимо, признать людей неотъемлемой частью общей стоимости организации. Человеческий капитал, по своему содержанию, представляет нематериальный актив предприятия.

Для отражения данного актива в рабочем плане счетов открывается к счету 04 «Нематериальные активы» субсчет «Право на использование человеческого капитала», на котором предполагается ведение учета человеческого капитала, представленного в виде рабочей силы, под которой понимаются знания и умения сотрудников.

В настоящее время в бухгалтерском учете человеческий капитал не учитывается в балансе организации. Бухгалтерскому учету, а также переоценке в соответствии с Положением по бухгалтерскому учету «Учет нематериальных активов» (ПБУ 14/2007) подлежит только интеллектуальный капитал, приравниваемый к нематериальным активам. Но умственные и деловые качества работников организации, их квалификация, трудолюбие не являются

нематериальными активами. Поэтому данное обстоятельство и не позволяет получить реальную оценку стоимости предприятия.

В процессе исследования сущности социального капитала организаций аграрной сферы экономики, нами были рассмотрены и рассчитаны формулы для определения стоимости человеческого капитала. Гудвилл представляет собой комплекс таких факторов, как деловая репутация, известность, доброе имя организации (бренд), деловые связи, надежность, узнаваемость торговой марки, умения и навыки руководителей и прочих, не существующих отдельно от организации. Она будет равна разнице между оценкой организации фондовой биржей и суммой чистых, нетто-активов, которые отражены в балансе. Приводятся схемы бухгалтерских проводок по приобретению человеческого капитала.

Закрепление развивающей структуры социального капитала внутри организации невозможно представить без повышения доверия, как со стороны работников предприятия, так и внешних пользователей бухгалтерской финансовой отчетности. Известно, что выгода, который приносит высокий уровень социального капитала, является низкие транзакционные издержки. Снижение данных видов затрат проявляется в том, что инвесторы, вкладывая деньги на развитие экономического субъекта, не проводят исследования в области инвестиционной привлекательности организации. Добиться такого доверия со стороны инвесторов весьма трудно, так как сельскохозяйственные организации с точки зрения инвестиционной привлекательности занимают не самую лучшую нишу по сравнению с другими областями народного хозяйства.

Таким образом, эффективное введение хозяйства невозможно представить без инвестиционных поступлений. Инвестиционная привлекательность изучаемого предприятия зависит от достоверности его финансовых отчетов.

Данные бухгалтерского учета — это ключевые источники информации для создания показателей социальной отчетности, так как дают возможность обобщить информацию о социальных инициативах организации.

Выявлено, что определенные проблемы развития социального учета связаны с особенностями трактовки различными группами пользователей самого понятия «социальный учет». Связь термина «учет» с определением «социальный» не так очевидна, как с понятиями «финансовый», «управленческий» или «налоговый», которые дополняют и уточняют его. Кроме того, при изучении новых направлений бухгалтерского учета всегда возникают сложности формирования бухгалтерских оценок. Решение некоторых проблем научного характера и разработки учебных программ в области бухгалтерского учета связаны с систематизацией и классификацией понятий и направлений социального учета. Главный упор в таких задачах делается на эффективность социального развития, которое предполагает разработку технологий поиска и реализации соответствующих инноваций, что означает общность стратегий эффективности как средства достижения экономических и социальных целей модифицируется особенностями способов эффективности социального развития в соответствии с характером рассматриваемого объекта и условиями его функционирования. Социальный учет, вписываясь в традиционные рамки взаимосвязи видов учета, характеризуется более тесными связями с постановкой контроллинга предприятия, что определяется расширенным применением аналитических инструментов при формировании показателей корпоративной социальной отчетности.

В выпускной квалификационной работы нами предложена структура отчета в области устойчивого развития экономики, методика составления которого состоит из следующих этапов: определение параметра консолидации данных; определение групп заинтересованных сторон для отражения в отчете; разработка формата и структуры отчета об устойчивом развитии с учетом мнений заинтересованных сторон; определение сферы охвата отчета, а также порядка расчета отдельных показателей результативности деятельности; сбор данных и составление отчета об устойчивом развитии; проверка качества отчета об устойчивом развитии путем проведения внутреннего аудита, опросов

заинтересованных сторон и/или независимой внешней аудиторской проверки; устранение выявленных недостатков; публикация отчета об устойчивом развитии и обеспечение его доступности для заинтересованных сторон, которые позволяют более эффективно отразить деятельность организации, в целях привлечения новых инвестиций.

В данной работе нами были определены основные направления совершенствования бухгалтерской отчетности, которые связаны с процессами рыночного регулирования экономики, интеграцией в мировое экономическое сообщество и переходом на международные стандарты финансовой отчетности и аудита

В социальной отчетности следует отражать такие показатели как затраты на охрану растительного и животного мира; сохранение природных ландшафтов; на защиту архитектурных памятников, исторических мест и древних поселений, которые представляют научный, общественный или культурный интерес; на создание благоприятных жизненных и трудовых условий для сотрудников; надбавки к пенсиям и пособия, уходящим на пенсию, ветеранам труда; оплату путевок на отдых или лечение, путешествий или экскурсий, занятий в кружках, спортивных секциях и клубах, посещение физкультурных или культурно-зрелищных мероприятий; отчисления в фонды фундаментальных исследований, Российский гуманитарный научный фонд, Фонд содействия развитию малых форм предприятий в научно-технической сфере и в другие отраслевые и межотраслевые фонды; благотворительные и спонсорские взносы на социальные программы.

Для учета этих затрат можно предложить к свободному счету 27 «Затраты социального характера» открывать соответствующие субсчета.

В настоящее время достаточно уделяется внимание устойчивому развитию сельских территорий, разрабатывается концепция устойчивого развития сельских территорий Российской Федерации на период до 2020 года, согласно которому предусмотрена разработка федеральной целевой программы развития сельских территорий на 2014–2017 годы.

Для устойчивого развития села на государственном уровне Российской Федерации и Республики Татарстан в аграрной политике, приоритетными должны стать следующие направления: поддержка доходов сельхозтоваропроизводителей (компенсационные платежи; платежи при ущербе от стихийных бедствий: ущерб, связанный с реорганизацией производства); содействие развитию рынка (возмещение затрат на хранение и транспортировку продукции), производственной инфраструктуры; осуществление региональных программ. Необходимо создать комфортные условия жизнедеятельности в сельской местности; стимулировать инвестиционной активности в агропромышленном комплексе путем создания благоприятных инфраструктурных условий в сельской местности; активизировать участия граждан, проживающих в сельской местности, в реализации общественно значимых проектов; формирование позитивного отношения к сельской местности и сельскому образу жизни.

Совокупность выполненных в работе теоретических обоснований и прикладных разработок позволяет решить поставленные задачи и достигнуть цели исследования — решение научной задачи совершенствования бухгалтерского учета и отчетности в целях обеспечения устойчивого развития экономики.



БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 02.11.2013) // Справочно-правовая система «Консультант плюс».
2. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 № 117-ФЗ (ред. от 28.12.2013) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.04.2014) // Справочно-правовая система «Консультант плюс».
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 02.04.2014) (с изм. и доп., вступ. в силу с 13.04.2014) // Справочно-правовая система «Консультант плюс».
4. Федеральный закон от 06.12.2011 № 402-ФЗ (ред. от 28.12.2013) «О бухгалтерском учете» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2014) // Справочно-правовая система «Консультант плюс».
5. Федеральный закон от 24.06.1998 № 89-ФЗ (ред. от 25.11.2013) «Об отходах производства и потребления» // Справочно-правовая система «Консультант плюс».
6. Федеральный закон от 04.05.1999 № 96-ФЗ (ред. от 23.07.2013) «Об охране атмосферного воздуха» // Справочно-правовая система «Консультант плюс».
7. Федеральный закон от 10.01.2002 № 7-ФЗ (ред. от 12.03.2014) «Об охране окружающей среды» // Справочно-правовая система Консультант плюс
8. Федеральный закон от 30.12.2008 № 307-ФЗ (ред. от 04.03.2014) «Об аудиторской деятельности» // Справочно-правовая система Консультант плюс
9. Указ Президента РФ от 04.02.1994 № 236 «О государственной стратегии Российской Федерации по охране окружающей среды и обеспечению устойчивого развития» // Справочно-правовая система «Консультант плюс».
10. Указ Президента Российской Федерации от 01.04.1996 № 440 «О концессии перехода Российской Федерации к устойчивому развитию» // Справочно-правовая система «Консультант плюс».

11. Приказ Минфина России от 06.05.1999 № 32н (ред. от 27.04.2012) «Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету «Доходы организации» ПБУ 9/99» (зарегистрировано в Минюсте России 31.05.1999 № 1791) // Справочно-правовая система «Консультант плюс».

12. Приказ Минфина России от 06.05.1999 № 33н (ред. от 27.04.2012) «Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету «Расходы организации» ПБУ 10/99» (зарегистрировано в Минюсте России 31.05.1999 № 1790) // Справочно-правовая система «Консультант плюс».

13. Приказ Минфина РФ от 08.11.2010 № 143н «Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету «Информация по сегментам» (ПБУ 12/2010)» (зарегистрировано в Минюсте РФ 14.12.2010 № 19171) // Справочно-правовая система «Консультант плюс».

14. Приказ Минфина России от 02.07.2010 № 66н (ред. от 04.12.2012) «О формах бухгалтерской отчетности организаций» (зарегистрировано в Минюсте России 02.08.2010 № 18023) // Справочно-правовая система «Консультант плюс».

15. Приказ Госкомэкологии РФ от 16.07.1998 № 436 «О проведении практических работ по введению экологического аудирования в Российской Федерации» (вместе с «Временным порядком аттестации экологических аудиторов») // Справочно-правовая система «Консультант плюс».

16. Республиканская целевая программа «Развитие сельского хозяйства Республики Татарстан на 2008-2012 годы и на период до 2020 года»: утверждена Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 14 декабря 2007 № 711, с изменениями от 20.10.2012 года // Справочно-правовая система «Консультант плюс».

17. Международный стандарт финансовой отчетности (IAS) 38 «Нематериальные активы» // Справочно-правовая система «Консультант плюс».

18. Бузгалин, А.В. Социальный капитал: клей, обеспечивающий устойчивость позднего капитализма или гексоген в его основании? / А.В. Бузгалин // Общественные науки и современность. - 2011. - № 3. стр.148..

19. Бузгалин, А.В. Социальный капитал: клей, обеспечивающий устойчивость позднего капитализма или гексоген в его основании? / А.В. Бузгалин // Общественные науки и современность. - 2011. - № 3. стр.148..

20. Бурдье, П. Формы капитала / П. Бурдье // Экономическая социология. - 2002. - Т. 3. - № 5. - С. 60-74.

21. Бюссе С. Социальный капитал и неформальная экономика в России // Мир России. 2002. № 2. С. 97.

22. Бюссе С. Социальный капитал и неформальная экономика в России // Мир России. 2002. № 2. С. 97.

23. Голубева, Н.А. Теоретические и практические аспекты социального учета и отчетности : моногр. / Н.А. Голубева, В.С. Карагод. - М.: Изд-во РУДН. 2009. - 247 с.

24. Данные опроса Фонда «Общественное мнение» «Отношения с соседями» URL:

http://bd.fom.ru/report/map/projects/dominant/dom0619/domt0619_4/tb061912.

25. Данные опроса Фонда «Общественное мнение» «Работа: руководители и подчиненные» URL: <http://bd.fom.ru/cat/humdrum/work>.

26. Данные опроса Фонда «Общественное мнение» «Трудовые ценности» URL: <http://bd.fom.ru/report/cat/humdrum/work/d030131>.

27. Данные опроса Фонда «Общественное мнение» «Отношения с соседями» URL:

http://bd.fom.ru/report/map/projects/dominant/dom0619/domt0619_4/tb061912.

28. Делия, В.П. Проблемы устойчивого развития экономики России в условиях мирового кризиса: материалы междунар. науч.-практич. конф. / В.П. Делия. - Балашиха: Де-По, 2019. - 452 с.

29. Еремеева, О.С. Экологический учет в системе бухгалтерского учета / О.С. Еремеева // Экологические нормы. Правила. Информация. - 2011. - № 2.

С. 50–55.

30. Закирова А.Р. Методология и инструментарий управленческого учета в сельскохозяйственных организациях // диссертация на соискание ученой степени доктора экономических наук / Марийский государственный технический университет. Казань, 2011

31. Закирова А.Р. Проведение социального аудита в сельскохозяйственной организации / А.Р. Закирова, Ч.Р. Яруллина // В сборнике: Наука и образование в XXI веке, сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции: в 17 частях. 2014. С. 81-82.

32. Закирова А.Р. МСФО - Основа построения системы управленческого учета // Современные аспекты экономики. 2011. № 9 (169). С. 95-98.

33. Закирова А.Р. Ключевые показатели эффективности деятельности сельскохозяйственных организаций // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. 2011. № 26. С. 102-105.

34. Закирова А.Р. Принципы, задачи и основные функции управленческого учета в сельскохозяйственных организациях // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. 2011. № 26. С. 95-101.

35. Закирова А.Р., Баширова И.Э. Оценка стоимости человеческого капитала организации // В сборнике: «Наука и образование в XXI веке» сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции: в 17 частях. 2014. С. 62-64.

36. Зуев А., Мясникова Л. Социальный капитал и инновационная деятельность [Текст] / А. Зуев, Л. Мясникова // РИСК. — 2018. — №2. — С.47-53.

37. Калюжнова Н.Я. Экономика недоверия: роль социального капитала в России // Журнал институциональных исследований. -2012. -№2.-С.74-82.

38. Каменских Е.А. Концептуализация формирования человеческого капитала в социально-экономической системе региона // Научные сообщения.

Экономика и управление № 5 – 2010г. С. 102-110.

39. Карпова Т.П. Управленческий учет: Учебник. - М.: ЮНИТИ, 2008.

40. Кирьянова З.В. Теория бухгалтерского учета. Учебник.- М.: «Финансы и статистика», 2009.

41. Коулман Дж. Капитал социальный и человеческий // Общественные науки и современность. 2001. № 3. С. 124.

42. Коулман Дж. Капитал социальный и человеческий // Общественные науки и современность. 2001. № 3 с. 138.

43. Коньков, А. Т. Социальный капитал и экономическое взаимодействие / А. Т. Коньков. — М.: изд-во РУДН, 2020. — С. 62.

44. Клычова Г.С., Закирова А.Р. Методика формирования внутренней управленческой отчетности в сельскохозяйственной организации // Вестник Казанского государственного аграрного университета. - 2011.- №1(19). - С. 44-48.

45. Клычова Г.С., Закирова А.Р. Развитие бухгалтерского учета в сельскохозяйственных организациях в условиях вступления в ВТО // Вопросы экономики и права. — 2013. - № 57. — С. 144-149.

46. Клычова Г.С., Закирова А.Р. Методика формирования внутренней управленческой отчетности в сельскохозяйственной организации. // Вестник Казанского государственного аграрного университета. 2011. Т. 6. № 1 (19). С. 44-48

47. Клычова Г.С. Управленческий (производственный) учет в сельском хозяйстве: учебное пособие / Г.С. Клычова, Э.Р. Садриева, А.Р. Закирова. - Казань: Изд-во Казан. ун-та, 2006. - 288 с.

48. Клычова Г.С., Залялиева Р.И. Принципы и направления государственной поддержки в сельскохозяйственных предприятиях // Вестник Казанского государственного аграрного университета. 2012. Т. 7. № 4 (26). С. 37-41.

49. Клычова Г.С. Инновационный социальный капитал сельскохозяйственного предприятия как объект управления / Г.С. Клычова, Э.Р.

Камилова // В сборнике: Актуальные вопросы образования и науки. Сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции: в 11 частях. 2014. С. 85-87.

50. Клычова Г.С. О необходимости социального капитала как фактор экономического роста в сельскохозяйственных организаций / Г.С. Клычова, А.Р. Фасихова // В сборнике: Актуальные вопросы образования и науки. Сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции: в 11 частях. 2014. С. 88-89.

51. Козырева П. М. Межличностное доверие в контексте формирования социального капитала [Текст] / П. М. Козырева // СОЦИС. — 2009. — №1. С.43-54.

52. Курганский С. А. Теория формирования и использования человеческого капитала: Учеб. пособие [Текст] / С. А. Курганский. — Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2004. — 164с.

53. Ляско А. Доверие и трансакционные издержки [Текст] / А. Ляско // Вопросы экономики. — 2003. — №1. — С.42-58.

54. Мачеринскене И., Минкуте — Генриксон Р., Симанавичене Ж. Социальный капитал организации: методология исследования [Текст] / И. Мачеринскене, Р. Минкуте — Генриксон, Ж. Симанавичене // Социальная политика. — 2019. — №3. — С.29-39.

55. Найденова Л.И, Г.Б. Романовский Г.Б. Формирование социального капитала в условиях социально-экономической дифференциации российских регионов // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. - 2019. - № 1 (21).стр.136..

56. Найденова Л.И, Г.Б. Романовский Г.Б. Формирование социального капитала в условиях социально-экономической дифференциации российских регионов // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. - 2012. - № 1 (21).стр.140.:

57. Патнэм Р. Процветающая комьюнити, социальный капитал и общественная жизнь [Текст] / Р. Патнем // МЭиМО. — 1995. — №4. — С.77-86.

58. Плеханова А. В. Региональные особенности функционирования социального капитала [Электронный ресурс] / А. В. Плеханова // <http://www./pics/uploads/docs/NIR/CONFERENCE/PlehanovaAV.pdf>

59. Полищук Е. А. Социальный капитал и его роль в экономическом развитии [Текст] / Е. А. Полищук // Вестник Санкт – Петербургского университета. – 2005. – Сер.5. – Вып.1. – С.10-16.

60. Радаев В.В. Понятие капитала, формы капиталов и их конвертация // Общественные науки и современность - 2003. - №2. стр.8..

61. Соболева И. В. Социальный капитал или социальный ресурс? [Текст] / И. В. Соболева // Экономическая наука современной России. – 2006. – № 3(34). – С.16-29.

62. Стрельникова Л. В. Социальный капитал: типология зарубежных подходов // Общественные науки и современность. 2003. № 2. С. 37.

63. Фасихова А.Р. Социальный капитал и его роль в современной экономике / А.Р. Фасихова // В сборнике: Наука и образование в жизни современного общества. Сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции: в 14 частях. 2015. С. 153-155.

64. Человеческий капитал в России в 1990-х годах. Под ред. А.А. Саградова. Денисенко М.Б., Саградов А.А. Сравнительная ценность различных форм человеческого капитала в России. - М.: МАКС Пресс, 2000.

65. Человеческий капитал и экономико-демографическое развитие. Под ред. А.А. Саградова. - М.: МАКС Пресс, 2002.

66. Ширококов В.Г., Грибанова З.М., Грибанов А.А. Бухгалтерский финансовый учет: Учебное пособие - М.: КНОРУС, 2009.

67. Шишкин С , Заборовская А. Анализ форм участия населения в оплате социальных услуг, гарантируемых государством. ИЭПП, Москва, 2004.

68. Яруллина Ч.Р., Закирова А.Р. Понятие и сущность социального капитала // Студенческая наука – аграрному производству: Материалы 72-ой студенческой (региональной) научной конференции. Том 2. – Казань:

Издательство Казанского ГАУ, 2014. — С. 65-68.

69. Adler P.S., Kwon S.W. Social Capital: Prospects for a new concept // Academy of Management Review. — 2012, Vol. 27, No.1. — p. 17-40.

70. Smith M.K. Social Capital - The encyclopaedia of informal education // www.infed.org/biblio/social_capital.htm.

71. Portes A. Social Capital: Its Origins and Applications in Modern Sociology // Annual Review of Sociology, 2011, 24: 1-24.

72. Coleman J. Social Capital in the Creation of Human Capital // Social Capital: A Multifaceted Perspective / edited by P.Dasgupta, I.Serageldin/ - Washington: The World Bank, 2009. — 424 p.

73. Knoke D. Organizational Networks and Corporate Social Capital // Corporate Social Capital and Liability / edited by R.Th.A.J.Leenders. S.M.Gabbay. - USA: Kluwer Academic Publishers, 2011. — 563 p.

74. Iglehart R. Modernization and post-modernization: Cultural, economic and political change in 43 societies // Princeton, NJ. — 2011.

75. Woolcock A. Social networks and team performance // Human realtions. - 2010, Vol. 2, p. 369-378.

76. Oh H., Kilduff M., Brass D.J. Communal social capital, linking social capital, and economic outcomes // Paper presented at tha annual meeting of the Academy of Management, Chicago. — 2010

77. Pennings J.M., Lee K. Social Capital of Organization: Conceptualization, Level of Analysis, and Performance Implication // edited by R.Th.A.J.Leenders. S.M.Gabbay. — USA: Kluwer Academic Publishers, 2013. — 563 p.

78. Penning J.M., Lee K., van Witteloostuijn A. Human capital, social capital and firm dissolution // Academy of Management Journal. — 2011, Vol 41, p. 425-440.

79. Jackman R.W., Miller R.A. Social capital and politics // Anual Review of Political Science. — 2010, Vol. 1, p. 47-73.

80. Araujo L., Easton G. A Relation Resource Perspective on Social Capital // Corporate Social Capital and Liability / edited by R.Th.A.J.Leenders. S.M.Gabbay. - USA: Kluwer Academic Publishers, 2013. — 563 p.

81. Smith, M.K. Social Capital // The encyclopedia of informal education (Infed). URL: http://www.infed.org/biblio/social_capital.htm
82. Durlauf S., Fafchamps M. Social Capital // Paper provided by National Bureau of Economic Research. 2004. Доступно по адресу: www.ideas.repec.org.
83. Grootaert C. Social Capital: the Missing Link? // Social Capital Initiative Working Paper. №3. Доступно по адресу: www.siteresources.worldbank.org.
84. Portes A., Landolt P. The Downside of Social Capital//The American Prospect.—1996.—Vol.26(May-June).—P. 18–21.
85. Burt R. S. The Network Structure of Social Capital //Research in Organizational Behavior/R. I.Sutton&B. M. Staw. — Vol. 22. — Greenwich, CT: JAI Press, 2000. — P. 345–423.
86. Lin N. Building a Network Theory of Social Capital//Connections.—1999.—Vol.22. №1. P.28–51.
87. Coleman J. A Rational Choice Prospective on Economic Sociology // The Handbook of Economic Sociology/N. J.Smelser and R. Swedberg. — Princeton N. J: Princeton University Press, 1994. — P. 170.
88. Schultz, T. W. 1961. Investment in human capital. American Economic Review 51 (1): 1–17. Becker, G. 1962. Investment in human capital: A theoretical analysis. Journal of Political Economy 70 (5): 9–49.
89. Schultz, T. W. 1975. The ability to deal with disequilibria. Journal of Economic Literature 13 (3): 827–846.
90. Alderman, H., J. Behrman, V. Lavy, and R. Menon. 2000. Child health and school enrollment: A longitudinal analysis. Journal of Human Resources 36 (1): 185–205.

Настоящим я, Гарипов Радис Мамбурович
студент заочного обучения Института экономики Казанского государственного
аграрного университета

зачетная книжка № _____

направление подготовки 38.04.01 Экономика

направленность (профиль) Учет, анализ и аудит

подтверждаю, что настоящая выпускная квалификационная работа на тему _____

Развитие методики учета и отчетности о социальном капитале и ее
использование в системе контроля сельскохозяйственной организации

выполненная по материалам ООО "Сурнай" Баумгазенского района РТ

на 92 страницах и приложений на — страницах, является моим
самостоятельным исследованием, в котором:

- оформлены соответствующим образом ссылки на все использованные
информационные ресурсы и их правообладателей;

- отсутствуют компиляция, неоформленные заимствования, не
принадлежащие мне лично из необозначенных в работе источников, включая
глобальную компьютерную информационную сеть ИНТЕРНЕТ.

Я предупрежден о правилах требования оформления выпускных
квалификационных работ и об ответственности за нарушение Закона
Российской Федерации «О защите авторских прав в Российской Федерации»

Отпечатано в 1 экземплярах.

Библиография 90 наименований.

Один экземпляр сдан на кафедру

« 7 » февраля 20 22 г


(подпись)

Гарипов Р. М.
(Ф.И.О.)

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Казанский государственный аграрный университет»

ОТЗЫВ
на выпускную квалификационную работу
обучающегося Гарифзянова Радиса Магьфуровича

На тему: Развитие методики учета и отчетности о социальном капитале и ее использование в системе контроля сельскохозяйственной организации на примере общества с ограниченной ответственностью «Сурнай» Балтасинского района Республики Татарстан

Социальный учет, отчетность и социальный аудит в России находятся в стадии становления, что обуславливает недостаточное научное решение ряда вопросов, связанных с определением его цели, задач и объектов. Так, социальный учет как средство измерения воздействия той или иной организации на общество не получил должного развития в связи с отсутствием полноценной информационной основы для формирования объективной оценки вклада экономических субъектов в социально-экономическую ситуацию. Вышесказанное свидетельствует о необходимости исследования теории, организации и методики учета и аудита социального капитала как основы формирования учетно-аналитического обеспечения деятельности организаций. В связи с этим исследование, ориентированное на развитие методики учета и аудита социального капитала в сельскохозяйственных организациях является актуальным.

Выпускная квалификационная работа Гарифзянова Р.М. написана в соответствии с рекомендациями, состоит из введения, трех глав, выводов и предложений, списка литературы, а также приложений.

Работа написана грамотно, компактно. Материал хорошо структурирован и изложен последовательно.

В выпускной работе использовано достаточно литературных источников. В тексте работы есть изречение многих авторов о вопросах учета собственного капитала. Это говорит о том, что выпускник в процессе работы проанализировал большой объем материала. В процессе выполнения выпускной квалификационной работы Гарифзянова Р.М. показал наличие теоретических знаний и практических навыков, правильное понимание и использование действующего законодательства. Грамотно использованы и определены экономические термины, непосредственно связанные с научно-исследовательской темой.

Во введении обоснована актуальность выпускной квалификационной работы, предоставлена характеристика степени изученности вопроса,

определены предмет и объект исследования, сформированы цель и задачи, приведены положения научной новизны и практической значимости работы.

В рамках первой главы «Теоретико-методологические основы социального капитала» посредством анализа зарубежной и отечественной литературы рассмотрена сущность «социальный капитал» его формы и классификация.

Во второй главе «Методические основы учета социального капитала и его развитие» рассмотрены вопросы развития бухгалтерского учета социальных инициатив и формирования социальной отчетности.

Рассмотренные в рамках третьей главы выпускной квалификационной работы «Аналитическая интерпретация показателей учета и отчетности о капитале и ее использование в системе контроля сельскохозяйственной организаций» вопросы связаны с формированием систем показателей социального капитала для информационного обеспечения внутреннего контроля в управлении сельскохозяйственной организации и разработкой методического инструментария внутреннего контроля социального капитала и его развитие.

При обосновании полученных результатов, выводов и рекомендаций автор достаточно корректно и взвешенно использовал научные методы познания и мнения других авторов. Результаты выпускной квалификационной работы, отраженные в научной новизне, базируются на всестороннем изучении научных трудов отечественных и зарубежных ученых в области учета. В рамках проведенного исследования автором определены и изучены теоретико-методологические основы социального капитала, дана характеристику социальному капиталу, выявлены его формы и классификация, проанализирована концепцию социального капитала; исследованы методические основы учета социального капитала и его развитие; проведена оценка аналитической интерпретации показателей учета и отчетности о капитале и ее использование в системе контроля сельскохозяйственной организаций.

Практическая значимость полученных результатов исследования заключается в том, что полученные выводы и рекомендации могут быть использованы в хозяйственно-экономической деятельности отечественных предприятий, в практике работы органов государственной статистики, в практической деятельности органов власти на разных уровнях управления.

В ходе выполнения выпускной квалификационной работы Гарифзянов Р.М. показал достаточный уровень знаний по изученным дисциплинам, задания и указания руководителя выполняла своевременно и аккуратно, что позволило завершить работу к установленному сроку.

Все компетенции, предусмотренные стандартом освоены в полном объеме.

Выпускная квалификационная работа Гарифзянова Р.М. является самостоятельной завершенной научно-исследовательской работой, содержащей новые по своему теоретическому и практическому значению результаты в области развития учета и аудита социального капитала. Можно

утверждать, что поставленные в выпускной квалификационной работе задачи решены.

Основные положения выпускной квалификационной работы были изложены и получили одобрение на научных и научно-практических конференциях разного уровня.

Выпускная квалификационная работа Гарифзянова Р.М, отвечает предъявляемым требованиям и допускается к защите в ГЭК, а ее автор заслуживает присвоения квалификации — магистр по направлению подготовки 38.04.01 Экономика.

Иллюстративный материал для ГАК отражает основные аспекты исследования и соответствует содержанию работы.

Полученные автором результаты достоверны, выводы и предложения обоснованы и могут быть рекомендованы к внедрению в практическую деятельность сельскохозяйственных организаций.

Фамилия, имя, отчество руководителя
Клычова Гузалия Салиховна

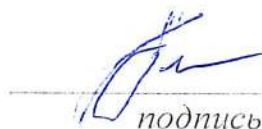
Место работы и занимаемая должность: д.э.н., профессор кафедры
«Бухгалтерский учет и аудит» ФГБОУ ВО «Казанский государственный аграрный университет»

« 4 » февраля 2022 г.

Подпись



С отзывом ознакомлен и согласен


подпись

Гарифзянов Р.М
Ф.И.О

« 4 » февраля 2022 г.

ФГБОУ ВО Казанский государственный аграрный университет

Институт экономики

РЕЦЕНЗИЯ

на выпускную квалификационную работу

Выпускника Гарифзянова Радиса Магъфуровича

Направление подготовки 38.04.01 Экономика

Направленность (профиль) Учет, анализ и аудит

Тема ВКР Развитие методики учета и отчетности о социальном капитале и ее использование в системе контроля сельскохозяйственной организации на примере общества с ограниченной ответственностью «Сурнай» Балтасинского района Республики Татарстан

Объем ВКР: содержит 102 страниц машинописного текста; включает: таблиц 2 шт., рисунков и графиков 10 шт., фотографий нет, список использованных источников состоит из 90 наименований.

1. Актуальность темы, ее соответствие содержанию ВКР. Тему ВКР считаем актуальной, содержание работы соответствует теме. Изученные в ВКР вопросы полностью раскрывают тему исследования.

2. Глубина и полнота решения поставленных цели и задач исследований. Цель исследования достигнута, задачи решены в полном объеме.

3. Качество оформления ВКР соответствует требованиям.

4. Положительные стороны ВКР. (новизна разработки, применение информационных технологий, практическая значимость и т.д. Научная новизна результатов исследования заключается в постановке, теоретическом обосновании и практическом решении комплекса вопросов, связанных с процессом совершенствования ведения бухгалтерского учета, анализа и аудита социального капитала сельскохозяйственных организаций в условиях устойчивой экономики. Практическая значимость проведенного исследования заключается в том, что полученные выводы и рекомендации могут быть использованы в хозяйственно-экономической деятельности сельскохозяйственных предприятий. Основные положения выпускной квалификационной работы докладывались на научно-практических конференциях.

5. Компетентностная оценка ВКР

Компетенция	Оценка компетенции*
Готовность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу (ОК-1)	отлично
готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2)	отлично
готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала (ОК-3)	отлично
готовность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности (ОПК-1)	отлично
готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОПК-2)	отлично
способность принимать организационно-управленческие решения (ОПК-3)	отлично
способностью обобщать и критически оценивать результаты, полученные отечественными и зарубежными исследователями, выявлять перспективные направления, составлять программу исследований (ПК-1)	отлично
способность обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования (ПК-2)	отлично
способность проводить самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой (ПК-3)	отлично
способность представлять результаты проведенного исследования научному сообществу в виде статьи или доклада (ПК-4)	отлично
способность готовить аналитические материалы для оценки мероприятий в области экономической политики и принятия стратегических решений на микро- и макроуровне (ПК-8)	отлично
способность анализировать и использовать различные источники информации для проведения экономических расчетов (ПК-9)	отлично
способность составлять прогноз основных социально-экономических показателей деятельности предприятия, отрасли, региона и экономики в целом (ПК-10)	отлично
Средняя компетентностная оценка ВКР	отлично

* Уровни оценки компетенции:

«Отлично» – студент освоил данную компетенцию на высоком уровне. Он может применять (использовать) её в нестандартных производственных ситуациях и ситуациях повышенной сложности. Обладает отличными знаниями и умениями по всем аспектам данной компетенции. Владеет полными навыками применения данной компетенции в производственных и (или) учебных целях.

«Хорошо» – студент полностью освоил компетенцию, эффективно применяет её при решении большинства стандартных производственных и (или) учебных задач, а также в некоторых нестандартных ситуациях. Обладает хорошими знаниями и умениями по большинству аспектов данной компетенции.

«Удовлетворительно» – студент не полностью освоил компетенцию. Он достаточно эффективно применяет освоенные знания при решении стандартных производственных и (или) учебных задач. Обладает хорошими знаниями по многим важным аспектам данной компетенции.

«Неудовлетворительно» – студент не освоил или находится в процессе освоения данной компетенции. Он не способен применять знания, умение и владение компетенцией как в практической работе, так и в учебных целях.

6. Замечания по ВКР

1. Недостаточное внимание уделено определению информационной базы составления социальной отчетности.

2. Автору следовало дать более развернутую характеристику хозяйствующих субъектов, на примере которых происходит апробация предложенных в работе методик учета социального капитала.

Отмеченные недостатки не носят принципиального характера и не влияют на общую положительную оценку выполненного исследования.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Рецензируемая выпускная квалификационная работа отвечает (не отвечает) предъявляемым требованиям и заслуживает оценки отлично, а ее автор Гарифзянов Р.М. достоин присвоения квалификации «магистр»

Рецензент:

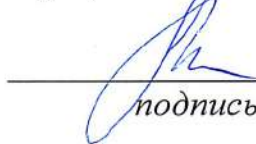
д.э.н., профессор
учёная степень, ученое звание


подпись

/ Мухаметгалиев Ф.Н. /
Ф.И.О

« 8 » 02 2022 г.

С рецензией ознакомлен*


подпись

Гарифзянов Р.М. /
Ф.И.О

« 9 » 02 2022 г.

*Ознакомление обучающегося с рецензией обеспечивается не позднее чем за 5 календарных дней до дня защиты выпускной квалификационной работы.