

электронные рецепты и системы отслеживания медицинских данных пациентов.

Внебюджетное финансирование здравоохранения в Республике Беларусь имеет высокий потенциал для улучшения медицинского обслуживания при уменьшении нагрузки на государственный бюджет. Решение проблем законодательного регулирования, улучшение условий для частных инвесторов и повышение заинтересованности населения в платных услугах позволят создать более устойчивую и диверсифицированную систему здравоохранения. Использование успешных зарубежных практик, таких как государственно-частное партнерство и цифровизация медицинских услуг, обеспечит устойчивое развитие отрасли.

Источники

1. Здравоохранение в Беларуси и качество жизни // Пульс общества. — URL: <https://socio.bisr.by/zdravoohranenie-v-belarusi-i-kachestvo-zhizni/> (дата обращения: 13.11.2024).

2. Аксенова, Е.И. Регулирование услуг телемедицины в различных странах мира: экспертный обзор / Е. И. Аксенова, С. Ю. Горбатов // НИИ организации здравоохранения и медицинского менеджмента. — Москва, 2023. — URL: <https://niioz.ru/upload/iblock/724/72431506bedcb78922b88003ce1135a1.pdf> (дата обращения: 14.11.2024).

3. Общие затраты на здравоохранение, в % от ВВП // Европейский портал информации здравоохранения. — URL: https://gateway.euro.who.int/ru/indicators/hfa_566-6711-total-health-expenditure-as-of-gdp/#id=19661&fullGraph=true (дата обращения: 15.11.2024).

4. Министерство финансов Республики Беларусь : [сайт]. — URL: <https://minfin.gov.by> (дата обращения: 14.11.2024).

5. Национальный статистический комитет Республики Беларусь : [сайт]. — URL: <https://belstat.gov.by> (дата обращения: 14.11.2024).

А.В. Забияка

Научный руководитель — О.А. Бондаренко

ОТДЕЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ УЧЕТА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В ОРГАНИЗАЦИЯХ МАЛОГО И СРЕДНЕГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

В статье исследуется экономическое содержание человеческого капитала как основного фактора успеха в организациях малого и среднего предпринимательства. Изучены вопросы бухгалтерского учета человеческого капитала.

Человеческий капитал в современной экономике играет ключевую роль в успехе инновационных и инвестиционных проектов, особенно в сфере малого и среднего предпринимательства. Квалифицированные и мотивирован-

ные сотрудники могут значительно увеличить производительность и креативность, что особенно важно для организаций, стремящихся к развитию и инновациям.

Следует отметить, что учет знаний, умений и навыков как факторов производства рассматривался в контексте теории человеческого капитала, которая была впервые разработана в 50–60-х гг. XX в. Основные идеи, выдвинутые такими экономистами, как Г. Беккер и Т. Шульц, подчеркивают, что образование, умение и навыки работников играют ключевую роль в экономическом развитии и производительности [1, с. 4]. Знания, умения и навыки формируют человеческий капитал, который, подобно физическому капиталу, может быть инвестирован в развитие личности. Высокий уровень образования и квалификации работников улучшает инновационные процессы и повышает конкурентоспособность экономических субъектов и экономики страны. Таким образом, инвестиции в человеческий капитал предполагают не только формальное образование, но и навыки, опыт и обучение [1, с. 4].

В современной литературе актуальны вопросы, связанные с определением человеческого капитала как экономической категории. Однако, изучив труды исследователей по данной тематике, полагаем, что наиболее удачное определение дали А.И. Добрынин, С.А. Дятлов, Е.Д. Цыренова: «Человеческий капитал — это сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определенный запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотивации, который ведет к росту квалификации работника, целесообразно используется в той или иной сфере общественного воспроизводства, содействует росту производительности и качества его труда и тем самым ведет к росту заработков данного человека» [2, с. 280].

Исходя из этого определения, можно выделить структурные элементы человеческого капитала и факторы, определяющие их развитие:

- инвестиции в обучение и развитие. Затраты на обучение и повышение квалификации работников можно рассматривать как инвестиции в человеческий капитал. Эти инвестиции могут привести к повышению производительности, инновациям и росту прибыли экономического субъекта;
- производительность труда. В организациях малого и среднего предпринимательства человеческий капитал может значительно повлиять на производительность, так как квалифицированные и мотивированные сотрудники способны выполнять задачи более эффективно и с высоким качеством;
- устойчивость и адаптивность. Компании с высококвалифицированным персоналом быстрее адаптируются к изменениям на рынке, способны реагировать на новые вызовы и разрабатывать инновационные продукты, услуги;
- конкурентные преимущества. Человеческий капитал становится источником конкурентных преимуществ. Организации, которые умеют эффективно управлять своим персоналом и развивать его, могут выделяться на фоне конкурентов.

Таким образом, экономическое содержание человеческого капитала заключается в понимании его роли как важнейшего ресурса для организаций, особенно малого и среднего предпринимательства. Человеческий капитал

отличается от других форм капитала нематериальным характером, так как охватывает знания, умения и навыки работников, которые способствуют созданию добавленной стоимости и конкурентных преимуществ для бизнеса.

В экономической литературе учеными представлено много подходов к оценке человеческого капитала, которые имеют существенные различия. Полагаем, что отсутствие комплексного подхода к его оценке отрицательно сказывается на учете человеческого капитала.

Вопросы бухгалтерского учета человеческого капитала представляют собой сложную задачу, поскольку традиционные методы учета не позволяют учесть его как нематериальные активы.

В соответствии с постановлением Министерства финансов Республики Беларусь от 30 апреля 2012 г. № 25 нематериальными активами для целей бухгалтерского учета признаются активы, которые: «идентифицируемы; активы предназначены для использования в деятельности организации; организация предполагает получение экономических выгод от использования активов и может ограничить доступ других лиц к данным выгодам; активы предназначены для использования более 12 месяцев; организацией не предполагается отчуждение активов в течение 12 месяцев с даты приобретения; первоначальная стоимость активов может быть достоверно определена» [3].

При невыполнении любого из указанных выше условий признания произведенные организацией затраты признаются расходами. Также в этом постановлении отмечено, что к нематериальным активам не относятся интеллектуальные и деловые качества работников организации, их квалификация и способность к труду [3]. Полагаем, что в состав нематериальных активов целесообразно было бы включить человеческий капитал, так как считаем, что он подходит под все вышеперечисленные признаки.

Таким образом, на сегодняшний день бухгалтерский учет человеческого капитала в организациях малого и среднего предпринимательства заключается в последовательном и систематическом отражении затрат на трудовые ресурсы в финансовой отчетности. Ключевыми аспектами являются оплата труда сотрудников, учет затрат на обучение, мотивацию и удержание персонала.

Тем не менее существуют подходы и методы, позволяющие фиксировать информацию о человеческом капитале:

- учет затрат на обучение и развитие персонала могут быть учтены как активы на балансе или как расходы в периоде, когда они были понесены;
- оценка кадрового потенциала. Разработка систем оценки, позволяющих учитывать квалификацию и опыт сотрудников. Это может включать использование различных индикаторов, например, уровня сложности выполняемых задач, новаторских предложений или уровня вовлеченности;
- нематериальные активы. Некоторые субъекты хозяйствования начинают разрабатывать методы оценки нематериальных активов, связанных с человеческим капиталом, которые могут включать репутацию, уровень удовлетворенности клиентов и сотрудников;
- отчетность и раскрытие информации. Включение информации о людях и их значении для малого и среднего предпринимательства можно вклю-

чать в годовые отчеты, что может помочь привлечь инвесторов и продемонстрировать ценность человеческих ресурсов.

Таким образом, человеческий капитал является ключевым фактором успеха для субъектов малого и среднего предпринимательства. Эффективное управление и бухгалтерский учет человеческого капитала не только способствуют улучшению внутренних процессов, но и повышают конкурентоспособность. Инвестирование в обучение, развитие и удержание талантов — это важные компоненты стратегии любого успешного бизнеса в условиях динамичного рынка.

Источники

1. *Дадашев, А.З.* Человеческий капитал: сущность, структура, продуктивность / А.З. Дадашев // Экономика и управление: проблемы, решения. — 2018. — № 1. — С. 4–7.

2. *Никутьшеева, В.Ф.* Человеческий капитал в инновационной экономике: генезис понятия / В.Ф. Никутьшеева // Гуманитарные и естественно-научные исследования: основные дискуссии : материалы XXVIII Всерос. науч.-практ. конф., Ростов-на-Дону, 15 февр. 2021 г. — Ростов н/Д., 2021. — С. 279–283.

3. О некоторых вопросах бухгалтерского учета : постановление М-ва финансов Респ. Беларусь от 30 апр. 2012 г. № 25 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. — URL: <https://pravo.by/document/?guid=11031&p0=W21226354> (дата обращения: 09.11.2024).

К.А. Зарембо

Научный руководитель — кандидат экономических наук А.А. Бажина

РОЛЬ ИННОВАЦИЙ В ФОРМИРОВАНИИ И РАЗВИТИИ ЭКОНОМИКИ ЗНАНИЙ

В данной статье рассматриваются ключевые аспекты инновационного развития в Беларуси, включая состояние научных исследований, развитие отраслевых лабораторий, инвестиционную привлекательность страны и роль различных субъектов инновационной инфраструктуры.

В современном информационном обществе, где знания и инновации становятся ключевыми факторами развития, роль инноваций в экономике знаний становится все более значимой. Инновации играют важную роль в создании конкурентных преимуществ, стимулировании экономического роста и повышении уровня жизни населения.

Сегодня белорусская наука занимает достойное место в мировом научном пространстве, а в отдельных сферах, таких как медицинское оборудование, генетика и биотехнологии, формирует новые тренды научно-технического развития. В настоящее время активно развиваются отечественные технологии на основе V и VI технологических укладов, в том числе в сфере