

Учет социального капитала

Внимание!! Данная статья была ранее опубликована в научном журнале. При использовании текста данной статьи для написания научных трудов, просьба не забывать указывать ссылку на первоисточник.

Ссылка для списка используемой литературы

Татаров К.Ю. Учет социального капитала \\\ Бухучет в строительных организациях.2015. №8. с.57-64.

Исследования, объектом которых является социальный капитал, являются принципиально новым направлением гуманитарной научной мысли. Подобные изыскания ведутся во многих странах. Значительный вклад в рассматриваемое направление вносят и российские ученые.

На сегодняшний день уже выработана основная концепция рассмотрения такого явления, как социальный капитал. При его определении исходят из того, что под данным термином понимают внутреннюю способность общества производить добавленную стоимость, используя силу межличностных связей и взаимодействий. При этом субъективные качества каждого отдельного индивида, начинают участвовать в общей капитализации фирмы.

Особо следует отметить тот факт, что все научные разработки, исследующие подобное явление, ведутся, в основном, в разрезе социологии, психологии и педагогики. Объектами подобных научных направлений является человеческое общество, как совокупность индивидуальностей, обладающих определенными качествами. Такими как, талант, коммуникативность, коммерческая хватка, способность генерировать идеи и многие другие, которыми наделен человек и которые он использует в своей работе. Отдельным направлением выделяется методики искусственного создания и укрепления подобных положительных моментов. Основной постулат подобных исследований сводиться к тому, что применяя перечисленные и аналогичные им качества в профессиональной деятельности, человек способствует личностному росту, индивидуальному развитию и, в конечном счете, коммерческому успеху своего предприятия.

Таким образом, выявляется теснейшая взаимосвязь социальных, психологических и педагогических акцентов с экономической жизнью. С научной точки зрения прослеживается влияние отдельных работников, а также их групп и объединений, на коммерческий результат деятельности фирмы. В частности, доказано, что мастерство и умение вести переговоры с контрагентами, способно принести организации весьма существенные дивиденды. Например, в виде более выгодных условий договоров строительного подряда, изменения в свою пользу базисов поставки продукции, уменьшения штрафных санкций и материальных компенсаций. Личные отношения могут оказаться самым весомым аргументом при представлении скидки и бонусов, форм и способов оплаты, и в прочих ситуациях. Все вышеперечисленные моменты напрямую способны оказывать положительное влияние на финансовое благополучие организации. А.Н.Татарко даже провела исследования социального капитала на государственном уровне, а также в разрезе межнациональных отношений. [1]

В зависимости от специализации ученых, ведущих исследования, социальный капитал начинает приобретать синонимный контекст. Часть ученых называют его человеческим, другая часть – трудовым, третьи используют термин «общественный». Перечень можно продолжать, но, изменяя определяющее прилагательное, все исследователи оставляют неизменным главное слово в данной стилистической фигуре. А именно, слово «капитал», что позволяет трактовать рассматриваемое явление как категорию экономическую.

Определение капитала и его роли в процессе создания добавочной стоимости является краеугольным камнем уже экономической теории. Экономическая наука стоит на постулате, что капитал организации, в процессе производства, должен увеличивать самого себя. Между тем, классическая экономическая теория рассматривает капитал как материальную субстанцию. Экономические исследования последнего времени доказывают, что часть капитала организации может иметь нематериальную природу.

Социальный капитал как объект финансового исследования

Являя составной частью капитала организации, социальный капитал, между тем, является носителем совершенно уникальных характеристик, не свойственных материальному капиталу. Основные отличия социального капитала от материального представлены в таблице 1.

Таблица 1

Сравнительная характеристика социального и материального капиталов

Показатель	Социальный капитал	Материальный капитал
Физическая форма	Нематериальная	Материальная
Имущественная принадлежность	Физическому лицу	Юридическому лицу
Возможность отчуждения (продажа, передача)	Не имеется	Имеется
Первичное происхождение	Природное	Результат инвестиций
Зависимость от кадрового состава	Прямая	Не зависит
Возможность увеличения (укрупнения)	В результате мероприятий, не относящихся к инвестициям	Только в результате инвестиций
Возможность проведения переоценки в процессе эксплуатации	Не имеется	Имеется

Из вышеприведенной таблицы можно сделать вывод, что социальный капитал обладает принципиальными различиями по сравнению с материальным капиталом. Однако, между рассматриваемыми двумя формами капитала существуют и общие черты. В частности оба вида капитала способны накапливаться и увеличиваться в течении времени и хозяйственной деятельности. Учитывая схожесть и различия капиталов можно сделать вывод о возможности рассмотрения социального капитала как самостоятельного объекта финансового изучения.

Российские исследования определяют, что своеобразным «атомом» социального капитала организации является социальный капитал работника [2]. На основании этого, появляется возможность рассмотрения капитала организации

как функцию интегрирования индивидуальных (человеческих) капиталов всех членов рассматриваемого и анализируемого общества. То есть можно классифицировать социальный капитал как коллективный или массовый, существующий в пределах и рамках коммерческой организации.

Более наглядная и достоверная картина оценки социального капитала, имеет место в спортивных организациях. После 1992 года, с началом новых рыночных отношений, в Россию пришла практика платной передачи спортсменов между клубами. Но звездный спортсмен не раб, которого можно свободно покупать и продавать. Спортсмен сохраняет личную свободу, но получает обязательства выступления за тот или иной клуб. Можно утверждать, что в столь солидные трансфертные суммы, уплачиваемые клубами друг другу, оценивается мастерство данного спортсмена, его талант и физические возможности, которые теперь новый хозяин клуба планирует поставить себе на службу. Другими словами, это пример, когда человеческие качества начинают использоваться с целью получения прибыли. Но, в игровых видах спорта, победу делает не мастерство одного спортсмена, а командное умение, коллективное творчество и совместная сыгранность. Новый игрок превносит свое умение в общий потенциал команды, способствуя ее успеху, повышению рейтингов и увеличению гонораров игроков. Социальный капитал начинает выполнять предназначенную ему роль.

С точки зрения бухгалтерского учета тоже все понятно. Социальный капитал команды увеличивается в сумме, уплаченной за трансфер спортсмена. Это вариант, когда капитал можно оценить вполне достоверно потому как на этот случай имеются соответствующие методики и нормативные документы.

Здесь возникает вопрос. Насколько корректно говорить об амортизации социального капитала. Социалистическая экономическая теория учила нас святости и бесценности человеческой жизни. Учитывая неразрывную природную связь социального капитала с его носителем (человеком), вопрос амортизации начинает затрагивать нормы морали. С одной стороны, с возрастом человек утрачивает часть своих профессиональных качеств. Мы можем восхищаться ма-

стерством балерины, но менее, чем в сорок лет, она покинет сцену. Так же, не перешагнув этого возрастного рубежа, объявляют о завершении карьеры спортсмены. Социальный капитал, присущий этим личностям, начинает уменьшаться.

В рассматриваемой ситуации начинают преобладать капиталистический взгляд. Если за социальный капитал были уплачены крупные суммы, то возникает непреодолимое желание их учета для целей налогообложения. И в этом нет ничего предрассудительного. Просто бизнес.

С финансовой точки зрения социальный капитал ярко выражается в современном бизнес-обществе. Все крупные корпорации в обязательном порядке имеют в составе советов директоров, наблюдательных советов, иных коллегиальных органов управления чиновников высшего уровня. Знакомства, связи и влияние высокопоставленных чиновников обеспечивает компаниям выгодные подряды, защиту от конкурентов, получение инсайдерской информации, лоббирование коммерческих интересов организации и иные прерогативы бизнеса.

Социальный капитал с точки зрения бухгалтерского учета

Бухгалтерский учет, в свою очередь, являясь составной частью экономики, вопросам учета капитала уделяет самое пристальное внимание. Если на сегодняшний день социальный капитал делали объектом своих исследований ученые многих специальностей, то исследования этого явления в бухгалтерском направлении почти не осуществлялись. Вопросы учета социального капитала и его отражения в бухгалтерской отчетности почти не ведутся. Отчасти мы попытаемся восполнить этот вакуум, обозначив его как цель настоящего исследования.

В соответствии с нормативными документами, регламентирующими бухгалтерский учет, капитал организации принято подразделять на уставный, добавочный, резервный и нераспределенную прибыль. Для учета подобных объектов предназначены самостоятельные синтетические счета в Плане счетов финансово-хозяйственной деятельности. Для отражения вышеуказанных объектов в бухгалтерской отчетности предназначен целый раздел 3 «Капитал и резервы» в составе бухгалтерского баланса. Оба вышеобозначенных документа являются ме-

тодическими актами по бухгалтерскому учету, оформленными в виде приказов Министерства финансов. Как нетрудно заметить, упоминания о социальном капитале в рассматриваемых актах отсутствует. Но это не означает его отсутствие в реальной жизни.

Основным отличием бухгалтерского учета от иных экономических наук является то, что все объекты, подлежащие учету, отражаются в регистрах в денежном выражении. Аналогичным образом отражаются они и в бухгалтерской отчетности. Определение учетной стоимости объекта является одной из важнейших функций учета. Проблема социального капитала, с точки зрения бухгалтерского учета, в том, что в отличие от материального капитала, отсутствуют методики его оценки, что, в свою очередь, порождает трудности учета.

Между тем, существует ряд общепринятых методик, которые, по нашему мнению, могут способствовать задаче оценке и учету социального капитала. Первое, что необходимо рассмотреть в этом разрезе, это положительная деловая репутация, регламентируемая разделом VIII ПБУ-14/2007 «Учет нематериальных активов». Микроэкономика определяет, что в состав деловой репутации входят доброе имя организации, приобретенные клиенты, многолетние наработки, а также кадровый потенциал. Последний показатель следует рассматривать как сотрудников организации, с их навыками и способностями к труду. Штатный состав организации являет собой замкнутый социальный коллектив, со всеми положительными и отрицательными моментами. Помимо качеств, присуще каждому отдельному члену трудового коллектива, к кадровому потенциалу необходимо относить взаимодействия между людьми в процессе служебной деятельности. От таких факторов как взаимозаменяемость, взаимовыручка, да и просто человеческие симпатии может напрямую зависеть коммерческий успех. Справедливо и противоположное. Если коллектив являет собой самостоятельные функции отдельных сотрудников, без налаженной системы внутренних взаимосвязей, то возможны такие явления, как зависть, профессиональные подставы, саботаж перспективных начинаний и прочие малоприятные ситуации. Это, безусловно,

отражается на производительности труда и на финансовой деятельности организации.

ПБУ-14/2007 рассматривает положительную деловую репутацию как разницу между стоимостью предприятия как имущественного комплекса и стоимостью его активов и обязательств по бухгалтерскому учету. Примерны проводки рассматриваемой ситуации приведены в таблице 2. Для упрощения понимания мы не рассматриваем НДС со сделки купли-продажи и не принимаем в расчет обязательства приобретаемой организации.

Таблица 2

Практические проводки учета положительной деловой репутации

Содержание хозяйственной операции	Дебет	Кредит	Сумма
Оплата за приобретаемую организацию, как за имущественный комплекс	76	51	100 млн.
Отражение вложений во внеоборотные активы	08	76	100 млн.
Оприходование приобретенного имущества по балансовой стоимости	01,10,41...	76	95 млн.
Положительная деловая репутация приобретенного объекта	04	08	5 млн.

Таким образом, возникшая разница отражается как нематериальный актив и являет собой положительную деловую репутацию. Как самостоятельный объект бухгалтерского учета, она получит свое отражение по соответствующей строке Бухгалтерского баланса. Так же, в пояснительной записке к бухгалтерской отчетности будет раскрыта аналитическая информация, касающаяся остаточной стоимости деловой репутации.

Раскрывая в отчетности информацию о наличии деловой репутации в организации, не всегда имеется потенциал выделения из нее социального капитала. Исходя из этого, можно утверждать, что социальный капитал попадает в бухгал-

терскую отчетность, но достоверно индивидуализировать его не представляется возможным.

Между тем, подобная информация, подготовленная соответствующим специалистом, может иметь свое место в управленческой отчетности. Анализируя данные бухгалтерской финансовой отчетности, специалист может подготавливать для руководства аналитические комментарии. Принимая во внимание отсутствие нормативного регулирования управленческого учета, подобный подход имеет право на существование. В рассматриваемом моменте управленческий учет начинает выполнять высшие задачи своего существования. А именно, предоставлять оперативную и полезную информацию, служащую целям улучшения управления организацией. Специалист по управленческому учету, основываясь на своем опыте и профессиональном суждении, сможет выделить из всего массива положительной деловой репутации именно то, что, по его мнению, касается социального капитала. Экстраполировав данные бухгалтерской отчетности, возможно получить стоимость социального капитала организации. Данные выводы могут быть доведены до руководства организации путем представления внутренней управленческой отчетности. Принимая во внимание конфиденциальность подобных документов, проверка правильности расчетов не будет осуществлена никогда. Но сделанные руководством вывод могут напрямую способствовать успеху фирмы.

Помимо положительной деловой репутации, социальный капитал может иметь проявление в новых, еще мало исследованных явлениях экономической жизни. Одним из свойств социального капитала, как уже утверждалось выше, является его зависимость от отдельных индивидуумов, входящих в состав трудового коллектива. Однако, даже утратив трудовые отношения с организацией, сотрудник способен участвовать в функциях социального капитала. Это имеет место в ситуациях, когда бывший сотрудник сохраняет свое влияние в организации, но уже не напрямую, а косвенно. Именно поэтому, сотрудников, обладающих важнейшим человеческим капиталом, пытаются сохранить для решения наиболее сложных проблем. Их наработки, связи и знакомства продолжают экс-

плуатироваться прежним работодателем. В западной экономической литературе это явление получило название аутплейсминга (Outplacement). С финансовой точки зрения это явление заключается в том, что бывшим сотрудникам продолжают оказываться определенные льготы и преференции. Например, наиболее ценные сотрудники, завершившие карьеру в компании, сохраняют право пользования медицинскими учреждениями, парковками, базами отдыха. Отличительной особенностью подобных отношений является то, что они могут оказываться выборочно. То есть, набор социальных благ может быть дифференцирован по определенным показателям и может существенно различаться в субъективном плане. Подобная дифференцированность дает возможность проследить величину затрат, понесенных в каждом отдельном случае. В частности, для нужного человека, вышедшего на заслуженный отдых (например, по достижению предельного возраста нахождения в должности, определяемого внутренними локальными актами) могут быть сохранены такие блага, как служебная жилплощадь, транспортное обслуживание, охрана. Так как объект подобных благ может быть безошибочно персонифицирован, то подобные затраты возможно рассматривать как оценку социального капитала, хоть и в индивидуальном разрезе. При нескольких подобных случаях уже возникает возможность более достоверной оценки социального капитала организации, как совокупности понесенных затрат и из дифференцированности с течением времени.

С бухгалтерской точки зрения, аутплейсминг отражается в регистрах в соответствии с коллективным договором, либо иными внутренними локальными актами. При правильном оформлении соответствующих документов подобные затраты могут быть классифицированы как расходы, направленные на получение дохода, и признаваемые тем самым для целей исчисления прибыли.

Таблица 3.

Бухгалтерские проводки учета операций аутплейсминга

Содержание хозяйственной операции	Дебет	Кредит
Оплата услуг аутплейсминга	76	51

Отнесение произведенных расходов в состав затрат	20	76
Отнесение произведенных расходов в состав внереализационных расходов	91\2	76

Основываясь на научных разработках, многие современные руководители крупных компаний озаботились вопросами социального капитала. Имея особую заинтересованность в укреплении внутрикорпоративных связей, современный бизнес начал искать научные фундаменты подобного явления. Решение было найдено как одно из направлений командообразования. На российскую бизнес-почву пришел новый термин - Teambuilding. Дословный перевод - построение команды. Основная идея подобного направления заключается в формировании у группы сотрудников одинаковых взглядов, навыков командной работы, коллективного духа, взаимопомощи и взаимовыручки. То есть, это те качества, которые определяют социальный капитал, и которые способны упрочить место компании на рынке и которые являются объектом настоящей статьи. В некоторых случаях затраты на Teambuilding рассматриваются как инвестиции, так как считается, что они в последующем способны приносить прибыль. Подобное утверждение, по нашему мнению, является спорным и отражает субъективный взгляд руководителя компании.

Идеи Teambuilding на практике реализуются через последовательность коллективных занятий, семинаров и тренингов. Параллельно осуществляется работа в индивидуальном направлении. Через систему тестирования выявляются сильные и слабые стороны каждого члена коллектива, а после разрабатываются рекомендации по наилучшему использованию трудовых ресурсов организации, и тем самым увеличению стоимости социального капитала [3]. Подобную работу проводят, как правило, специализированные компании, имеющие в своем составе специалистов соответствующего направления.

На основании собственного опыта, автор убедился в разноплановости отнесения затрат на подобные мероприятия в бухгалтерском учете. Самым распространенным вариантом является списания подобных расходов для целей бухгал-

терского учета и налогообложения по статье обучение. Но вопрос здесь упирается в то, что компании, осуществляющие коммерческую деятельность в направлении Teambuilding, не имеют образовательных лицензий, мотивируя это тем, что данный вид деятельности не поименован в законе «Об образовании» и, следовательно, лицензированию не подлежит. Более того, проверяющие органы не возражают против обучения тех специалистов, обучение и повышение квалификации которых определены на законодательном уровне. Это технические специалисты, аудиторы, оценщики и множество других специальностей. Основываясь на отсутствии образовательных лицензий и необязательности подобного обучения, проверяющие органы отказывают в признании рассматриваемых расходов.

Поэтому, со своей стороны, могу рекомендовать не испытывать судьбу и подобные затраты не принимать для целей налогообложения. Более того, основываясь на подходах проверяющих, настоятельно советую вести подушный учет обучающихся, с последующим удержанием НДФЛ из заработной платы данных сотрудников.

Таблица 4

Бухгалтерские проводки учета операций Teambuilding

Содержание хозяйственной операции	Дебет	Кредит
Оплата услуг корпоративного обучения	76	51
Отнесение произведенных расходов в состав внереализационных расходов	91\2	76
Начислено постоянное налоговое обязательство	99	68\Прибыль
Удержание НДФЛ из участников обучения	70	68/НДФЛ

Основываясь на ранее сделанных нами выводах о том, что социальный капитал, являясь частью полного капитала организации, служит получению прибыли, можно согласиться с предложениями о признании подобных расходов для целей налогообложения. Однако, подобных норм на сегодняшний день в налоговом законодательстве не содержится. Поэтому налоговые органы вполне обоснованно отказывают таким расходам в существовании. Классический пример

первоочередности научных разработок над практическим внедрением. Остается только надеяться на законодательное изменение налогового законодательства в соответствии с рыночными преобразованиями в России.

Литература:

1. Татарко А.Н. Социальный капитал и экономические представления россиян // Культурно-историческая психология. 2012. №2
2. Белкин В.Н, Белкина Н.А., Антонова О.А., Виноградова В.Ю. Социальный капитал организации // Социум и власть. 2012. №4
3. Гончаров М.А. Некоторые аспекты непрерывной подготовки управленческих кадров в сфере образования на современном этапе // Юрист ВУЗа. 2014. № 4
4. Ларионова Н.И. Инвестиции в социальный капитал и их влияние на экономическое развитие // Журнал экономической теории. 2011. №3