

2. О банках и банковской деятельности: федеральный закон от 2 декабря 1990 г. № 395-І. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
3. О Центральном банке Российской Федерации (Банк России): федеральный закон от 27 июня 2002 г. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
4. *Суйц В.П., Закарая Ж.В.* Система внутреннего контроля в банке. URL: https://www.cfn.ru/press/afa/98_1_185-194.pdf (дата обращения: 03.05.2018).
5. *Храпач Ю.В.* Проблемы системы финансового контроля в области противодействия легализации денег // Бенефициар. 2017. № 13. С. 44–46.
6. *Шамхалова Э.А.* Принципы государственного контроля за банковской деятельностью. URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/printsiyu-gosudarstvennogo-kontrolya-za-bankovskoy-deyatelnostyu> (дата обращения: 28.04.2018).

Literatura

1. *Lyalikov A.V.* Zatraty kommercheskikh bankov na protivodejstvie otmyvaniyu // Arbir.ru. URL: http://arbir.ru/articles/a_3677.htm (data obrashcheniya: 28.04.2018).
2. О bankakh i bankovskoy deyatelnosti: federal'nyj zakon ot 2 dekabrya 1990 g. № 395-І. Dostup iz sprav.-pravovoj sistemy "Konsul'tantPlyus".
3. О Tsentral'nom banke Rossijskoj Federatsii (Bank Rossii): federal'nyj zakon ot 27 iyunya 2002 g. Dostup iz sprav.-pravovoj sistemy "Konsul'tantPlyus".
4. *Sujts V.P., Zakaraya Zh.V.* Sistema vnutrennego kontrolya v banke. URL: https://www.cfn.ru/press/afa/98_1_185-194.pdf (data obrashcheniya: 03.05.2018).
5. *Khrapach Yu.V.* Problemy sistemy finansovogo kontrolya v oblasti protivodejstviya legalizatsii deneg // Benefitsiar. 2017. № 13. S. 44–46.
6. *Shamkhalova E.A.* Printsipy gosudarstvennogo kontrolya za bankovskoy deyatelnost'yu. URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/printsiyu-gosudarstvennogo-kontrolya-za-bankovskoy-deyatelnostyu> (data obrashcheniya: 28.04.2018).

DOI: 10.25586/RNU.V9276.19.03.P.020

УДК 330.1 + 004.9

С.А. Ганина

ИНСТРУМЕНТЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ И ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫМ КАПИТАЛОМ КОМПАНИИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

Рассматриваются основные составляющие понятия «человеческий капитал» в современном обществе в контексте перехода последнего к знаниевой и цифровой экономике. Соотносятся понятия «человеческий капитал» и «интеллектуальный капитал» компании. Человеческий капитал понимается как основной нематериальный актив компании, который является фактором конкурентоспособности компаний в современном мире. Человеческий капитал анализируется на разных уровнях экономики, также определяются современные инструменты развития человеческого и интеллектуального капитала в современных компаниях.

Ключевые слова: человеческий капитал, интеллектуальный капитал, экономика знаний, цифровая экономика, инструменты управления интеллектуальным капиталом.

S.A. Ganina

INSTRUMENTS OF MANAGEMENT OF THE HUMAN
AND INTELLECTUAL CAPITAL IN THE CONDITIONS
OF DIGITAL ECONOMY

The main components of a concept “the human capital” in modern society in the context of transition of society to knowledgeable and digital economy are considered. The concepts of “human capital” and “intellectual capital” of the company are related. The human capital is understood as the capital non-material asset of the company which is a factor of competitiveness of the companies in the modern world. The human capital is analyzed at the different levels of economy, modern instruments of development of the human and intellectual capital in the modern companies are also defined.

Keywords: human capital, intellectual capital, economy of knowledge, digital economy, instruments of management of the intellectual capital.

Современное развитие общества сильно связано с теми изменениями, которые произошли в научно-технической сфере за последние несколько десятилетий. Возникновение и распространение Интернета и всевозможных цифровых технологий заставили общество сменить приоритеты и пойти по новому пути развития: от экономики, основанной на материальных активах, к экономике знаний, интеллектуального и человеческого капитала. Поэтому в такой новой экономике успешными становятся компании, которые вкладываются не только в развитие производственных факторов, но и в формирование и развитие человеческого и интеллектуального капитала своих компаний.

Одним из важнейших условий, которое влияет на качество и стоимость человеческого капитала, является модернизация России, которая напрямую связана с инновационной деятельностью. На современном этапе инноватика реально меняет качество жизни человека и общества, качество профессиональной деятельности и подготовки, напрямую влияя на развитие человеческого капитала.

Человеческий капитал практически во всех странах мира превышает половину

накопленного национального богатства. Развитые экономики ведущих стран мира борются за формирование новой экономики – экономики знаний инноваций, глобальных информационных систем, новейших технологий и венчурного бизнеса. Основу такой экономики составляет человеческий капитал, являющийся главной движущей силой социально-экономического развития современного общества [4, с. 183].

С переходом к экономике знаний и дальше к цифровой экономике основной прирост занятости приходится на профессии с преобладанием интеллектуального труда. Более того, по прогнозам развития ситуации в сферах занятости, будут преобладать не просто «интеллектуальные» профессии, но такие, где нужны сугубо человеческие качества: креативность, нестандартность мышления, адаптивность к быстро меняющимся условиям и обстоятельствам, нелогичность мышления, – т.е. такие профессии, в которых и в ближайшее время не будет возможности заменить человека техническими средствами и искусственным интеллектом.

Инновационная и цифровая экономика невозможна без эффективной системы образования и новейших знаний, конку-

рентоспособного качества жизни и современной инфраструктуры жизни нынешнего специалиста. В мире все большая доля валового внутреннего продукта создается именно человеческим капиталом. Накопленный человеческий капитал служит фундаментом цифровой экономики и экономики знаний. Но именно человек с высоким уровнем образования и культуры, профессиональной подготовкой, деловой и общественной активностью становится главной силой общественного развития в новом обществе [1, с. 240].

Согласно современным взглядам, человек, с одной стороны, сам по себе является капиталом, а с другой – представляет собой совокупность унаследованных и приобретенных способностей, из которых он может извлекать выгоду, в том числе и экономическую. Наряду со своими другими формами человеческий капитал обладает стоимостью и может быть продан на рынке труда. При этом человек как собственник своего человеческого капитала после продажи не лишается приобретенных знаний и навыков.

Таким образом, человеческий капитал рассматривается в качестве актива, имеющего сходные с физическими или финансовыми активами черты. Более того, в современном информационном обществе человеческий капитал начинает играть очень важную роль.

Во-первых, обладая запасом навыков и знаний, полученных в результате образовательной и профессиональной подготовки (а также самоподготовки), он становится производственным фактором и фактором конкурентоспособности компаний.

Во-вторых, как запас накопленных знаний он становится источником инноваций и основной причиной экономического роста современных обществ [2, с. 5].

Человеческий капитал можно рассматривать на разных уровнях: национальном, региональном, отраслевом, на уровне организации и отдельного индивидуума. На уровне государств человеческий капитал включает в себя демографические составляющие, уровень и качество образования и здравоохранения, научно-технические характеристики общества, качество жизни населения, факторы культурного развития и др.

На уровне организации человеческий капитал можно рассматривать как совокупность профессиональных характеристик всех работников данной организации, их профессиональный, образовательный и культурный потенциал, а также состояние их здоровья. На уровне отдельного человека человеческий капитал – это весь накопленный человеком жизненный опыт в самых различных сферах (и не только в профессиональном плане), который в итоге помогает ему получать доход от себя как от уже имеющегося капитала.

Следует отметить, что какой бы уровень понимания человеческого капитала ни брался для анализа, мы всегда сталкиваемся с тем, что человеческий капитал напрямую связан с системой образования. Человеческий капитал – это всегда знания, умения, опыт практической деятельности, приобретенные человеком в процессе учебы, профессиональной переподготовки, повышения квалификации, самообразования. Поэтому человеческий капитал напрямую связан с качеством образования в любой стране.

Интеллектуальный капитал есть составная часть человеческого капитала человека, компании, общества. Так, интеллектуальный капитал компании можно определить как знания, которыми владеют ее работники, накопленный ими опыт, организационную структуру, информаци-

онные сети и базы данных, патенты, лицензии, имидж – все то, что обеспечивает конкурентное преимущество этой компании на рынке [3, с. 9].

Развитие человеческого капитала и увеличение интеллектуальной мощи организации предполагают целенаправленные действия менеджмента предприятия, которые должны осуществляться с учетом особенностей персонала, занятого интеллектуальным трудом.

Такой персонал отличается от остального состава сотрудников и характеризуется вполне определенными чертами: высокой квалификацией, развитостью аналитического мышления и креативных способностей, потребностью в постоянном совершенствовании и развитии, инициативностью и самостоятельностью, ориентацией на достижение общественно значимых задач, высокой работоспособностью и производительностью труда.

При этом следует отметить, что все эти явно положительные качества значительно затрудняют работу менеджеров с данной категорией сотрудников, так как наличие столь значимых характеристик персонала, занятого интеллектуальным трудом, повышает требования и к самим менеджерам, и к тем инструментам управления, которые они применяют к данной категории сотрудников организации.

Какие же можно применять меры по повышению интеллектуальной активности и развитию человеческого капитала персонала организаций? Обозначим несколько направлений, в рамках которых следует работать менеджерам в сфере наращивания интеллектуальной мощи и человеческого капитала своей организации:

1. Создание системы комплектации кадров, нацеленной на формирование творчески активных коллективов. Компании, ориентированные на инновации, должны

стремиться выбирать наиболее творческих работников среди тех, кто приходит устраиваться на работу. При этом сделать универсальными методы отбора персонала не так-то просто, поскольку не существует системы общих стандартов и сертификатов, которые бы фиксировали и характеризовали творческие достижения персонала. Поэтому традиционные методы поиска, отбора и оценки персонала должны быть также заменены на креативные. Можно проводить творческие конкурсы, собеседования с применением деловых игр или кейсов, использовать элементы тимбилдинга, позволяющие оценивать и креативные, и личностно-ролевые особенности претендентов.

2. Разработка специфических систем оплаты труда и мотивации персонала, учитывающих неординарные характеристики сотрудников интеллектуального труда. С одной стороны, к данной категории сотрудников можно применять основные группы методов мотивации, традиционно хорошо работающие в любой компании: материальную мотивацию, косвенно-материальную мотивацию (социальный пакет) и нематериальную мотивацию. При этом следует обратить особое внимание на разработку мотивационных инструментов, устанавливающих прямую зависимость между креативным и интеллектуальным трудом (и его результатами и вкладом в развитие компании) и тем вознаграждением, которое получает сотрудник данной категории (например, выплата авторам изобретений части доходов от поступлений по лицензионным договорам или договорам отчуждения интеллектуальных прав), зависимость между получаемым эффектом от внедрения результатов интеллектуального труда и денежным вознаграждением сотрудника, на активное использование нематериальной мотивации (присуждение

почетных званий, выдача удостоверений, грамот, медалей, продвижение по карьерной лестнице и включение в состав проектных и экспериментальных групп).

3. Совершенствование системы обучения и развития персонала. Этот инструмент можно использовать в двух направлениях: 1) по отношению к сотрудникам, уже занятым в сфере интеллектуального труда; 2) по отношению к остальным сотрудникам как инструмент мотивации к более креативной и продуктивной деятельности. При этом обе составляющие процесса обучения должны активно взаимодействовать и ориентация на более подготовленных и креативных сотрудников, на их результаты и размеры вознаграждений должна стать нематериальной мотивацией остальных категорий сотрудников к работе над собой. Соответственно, для обычных сотрудников можно применять традиционные меры: подготовку кадров, повышение квалификации, переподготовку. Для персонала, активно занятого интеллектуальным трудом, будут интересны следующие инструменты: вовлечение в новые проекты, которые требуют большего уровня знаний и умений, чем сотрудник имеет на настоящий момент; ротация кадров, которая тоже позволяет приращивать новые знания и навыки, а также дает возможность под другим углом увидеть особенности рабочих мест и должностные обязанности; перекрестное обучение сотрудников компании как современный способ обмена опытом среди своих же работников; деловые игры и кружки качества, которые, помимо повышения квалификации персонала, предполагают и неформальное общение, а следовательно, налаживают нестандартные каналы взаимодействия сотрудников, которые в дальнейшем также можно использовать как инструменты обучения.

4. Привлечение внешнего человеческого капитала как способ обновления и развития интеллектуальных активов компании. В настоящее время широко используются такие инструменты, как аутсорсинг и краудсорсинг. Причем мы рассматриваем эти инструменты не только как передачу некоторых функций организации сторонним исполнителям, но и как привлечение знаний и опыта исполнителей этих функций, которые, несомненно, могут повлиять на качество человеческого и интеллектуального капитала самой компании.

5. Формирование нового типа организационной культуры, нацеленной на повышение интеллектуального капитала организации. Такой тип организационной культуры предполагает постепенное превращение организации в нацеленную на постоянный и всесторонний обмен знаниями (как внутри организации, так и с ее внешними интеллектуальными партнерами). Соответственно, запускается процесс превращения компании в обучающуюся организацию, которая способствует постоянной передаче знаний между сотрудниками; меняет ментальные модели и приоритеты персонала; развивает системное и командное мышление работников; создает мотивы и стимулы к совершенствованию их мастерства и квалификации.

Таким образом, подводя итог нашему размышлению на тему управления человеческим капиталом и интеллектуальными активами компании, следует отметить, что этот процесс возможен и необходим современным организациям, которые хотят быть конкурентоспособными в новой складывающейся экономике знаний и цифровой экономике, а также постоянно развиваться и совершенствоваться, чтобы оставаться востребованными в изменяющемся цифровом мире.

Литература

1. Ганина С.А. Образование как фактор формирования человеческого капитала в условиях цифровой экономики // Человеческий капитал в формате цифровой экономики: сборник докладов Международной научной конференции (Москва, 16 февраля 2018 г.). М.: Редакционно-издательский дом РосНОУ, 2018. С. 239–245.
2. Ганина С.А. Образование как фундаментальный компонент формирования человеческого капитала в современных условиях // Вестник Российского нового университета. Серия «Человек и общество». 2017. Вып. 4. С. 5–9.
3. Лукичева Л.И. Менеджмент интеллектуального капитала: теория и практика: учебник для магистров. М.: Омега-Л, 2014. 323 с.
4. Регент Т.М. Проблемы и возможности человеческого капитала для цифровой экономики России // Человеческий капитал в формате цифровой экономики: сборник докладов Международной научной конференции (Москва, 16 февраля 2018 г.). М.: Редакционно-издательский дом РосНОУ, 2018. С. 183–189.

Literatura

1. Ganina S.A. Obrazovanie kak faktor formirovaniya chelovecheskogo kapitala v usloviyakh tsifrovoj ekonomiki // Chelovecheskij kapital v formate tsifrovoj ekonomiki: sbornik dokladov Mezhdunarodnoj nauchnoj konferentsii (Moskva, 16 fevralya 2018 g.). M.: Redaktsionno-izdatel'skij dom RosNOU, 2018. S. 239–245.
2. Ganina S.A. Obrazovanie kak fundamental'nyj komponent formirovaniya chelovecheskogo kapitala v sovremennykh usloviyakh // Vestnik Rossijskogo novogo universiteta. Seriya "Chelovek i obshchestvo". 2017. Vyp. 4. S. 5–9.
3. Lukicheva L.I. Menedzhment intellektual'nogo kapitala: teoriya i praktika: uchebnik dlya magistrov. M.: Omega-L, 2014. 323 s.
4. Regent T.M. Problemy i vozmozhnosti chelovecheskogo kapitala dlya tsifrovoj ekonomiki Rossii // Chelovecheskij kapital v formate tsifrovoj ekonomiki: sbornik dokladov Mezhdunarodnoj nauchnoj konferentsii (Moskva, 16 fevralya 2018 g.). M.: Redaktsionno-izdatel'skij dom RosNOU, 2018. S. 183–189.

DOI: 10.25586/RNU.V9276.19.03.P.025

УДК 657(075.8)

Л.В. Егорова

ТИПИЧНЫЕ ОШИБКИ ПРИ ИНИЦИАТИВНОМ АУДИТЕ ВЗАИМОРАСЧЕТОВ С ПОКУПАТЕЛЯМИ И ЗАКАЗЧИКАМИ, ПОСТАВЩИКАМИ И ПОДРЯДЧИКАМИ

Обобщаются наиболее часто встречающиеся ошибки при инициативном аудите расчетов с поставщиками и подрядчиками, покупателями и заказчиками. Подчеркивается, что организации, попадающие под обязательный аудит в соответствии с Федеральным законом от 30 декабря 2008 г. № 307-ФЗ «Об аудиторской деятельности», подобных ошибок не допускают, поскольку ежегодная проверка избавляет их от этих несоответствий. На основе первичных учетных документов и бухгалтерской финансовой отчетности за 2017–2018 гг. тридцати двух малых и средних предприятий г. Москвы и Подмосковья различной организационно-правовой форм собственности описывается их деятельность в различных областях: производство и сборка медицинского оборудования, сбор-