

2.5. СОВРЕМЕННАЯ ПАРАДИГМА УПРАВЛЕНЧЕСКОГО УЧЕТА И АНАЛИЗА РАСХОДОВ НА ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

Сунгатуллина Л.Б., к.э.н., доцент кафедры экономического анализа и аудита

Институт экономики и финансов Казанского (Приволжского) федерального университета

[Перейти на Главное МЕНЮ](#)
[Вернуться к СОДЕРЖАНИЮ](#)

В статье рассмотрена современная парадигма управленческого учета и анализа расходов на вознаграждения работников. Рекомендовано и обосновано расширение сферы действия учета и анализа для целей выработки управленческих решений в результате использования информации, формируемой в системе международных стандартов финансовой отчетности. Предложена типология совокупных расходов на вознаграждения работников для целей управления. Исследованы трансформационные процессы затрат на вознаграждения в расходы на вознаграждения в контурах управленческого учета и анализа.

В современном понимании управленческий учет и анализ являются взаимосвязанной системой, обеспечивающей получение и поставку информации, необходимой для определения приоритетов в экономической жизни компании, в том числе, условий распределения и потребления ресурсов на вознаграждения работников, оценки перспективности потенциальных возможностей расходования средств на вознаграждения, их стратегического планирования и бюджетирования, контроля исполнения принятых решений по размещению и использованию ресурсов на привлечение и мотивирование работников, и анализа факторов, повлиявших на отклонение от заданных установок развития объекта управления – расходов на вознаграждения.

Вместе с тем, тенденции развития рыночных отношений указывают на недостаточность только внутренней информации субъекта хозяйствования для принятия оптимальных управленческих решений и предписывают расширять информационную совокупность. Как указывает профессор В.Б. Ивашкевич, для управленческой деятельности в настоящее время необходимо использовать и информацию, формируемую в рамках финансового учета, пригодную для управления финансовой деятельностью непосредственно в организации [5, с. 25]. Относительно объекта исследования – расходов на вознаграждения работников, финансовый учет, в целом, и система МСФО, как наиболее полно характеризующая основные принципы системы современного финансового учета, формирует информацию о расходах на вознаграждения работников инвестиционного и финансового характера, и обеспечивает ее не только внешним пользователям (акционеров, учредителей, инвесторов предприятия, государственные и общественные организации), но и внутренним пользователям (менеджмент организации). В рамках же управленческого учета и анализа генерируется информация о затратах на трудовые вознаграждения работников, предоставляемая для менеджмента компании всех уровней. Согласно этому подходу соотношение финансового, управленческого учета и анализа расходов на вознаграждения работников, на

наш взгляд, можно представить в виде следующей модели (рис. 1).

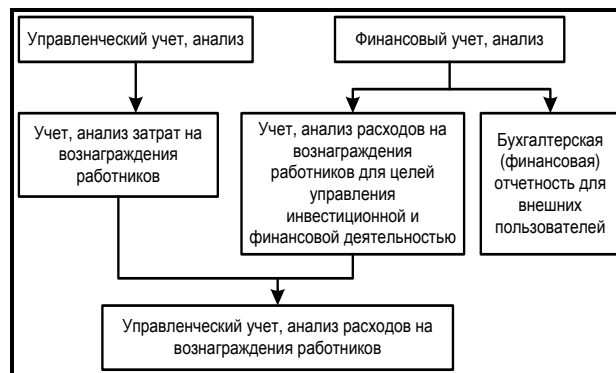


Рис. 1. Взаимосвязь финансового учета, управленческого учета и анализа расходов на вознаграждения работников

В соответствии с приведенной схемой система управленческого учета и анализа расходов на вознаграждения работников включает учет и анализ затрат на трудовые вознаграждения, и расходов на вознаграждения для управления инвестиционной и финансовой деятельностью, что существенно расширяет сферу действия учета и анализа для целей выработки управленческих решений.

Отметим, что в современных исследованиях, посвященным проблемам развития управленческого учета и анализа, недостаточное внимание уделяется вопросам учетно-аналитического обеспечения управления расходами на вознаграждения работников. Если и рассматриваются вопросы трудового вознаграждения работников, то акцент, в основном, делается на прямых затратах труда, что не дает возможность сформировать целостное представление о расходах на вознаграждения персонала, и выработать оптимальную комплексную систему, размещения и использования средств на вознаграждения, удовлетворяющую потребностям коммерческой организации и сотрудников.

Вместе с тем, система распределения и потребления бизнес-ресурсов на вознаграждения персонала соотносится с задачами компании и ценностью, которую сотрудники представляют для экономического субъекта. Поскольку, расходы на вознаграждения – это предмет отношений между работниками и организацией, характеризующий совпадение ценностей относительно систем, форм и видов вознаграждения персонала, обеспечивающий вознаграждения за достижение определенных результатов, соответствующих целям компании, и позволяющий сотрудникам разделять финансовый успех субъекта хозяйствования. Все это свидетельствует о необходимости и целесообразности выделения и исследования современной парадигмы расходов на вознаграждения работников, как отдельного самостоятельного объекта бухгалтерского управленческого учета и анализа с целью выстраивания эффективной системы вознаграждения персонала, способствующей росту результативности функционирования организации, и отвечающей согласованным ожиданиям, как менеджмента компании, так и ее сотрудников. И именно с этой позиции, актуальным и важным является исследование интегрированной системы расходов на вознаграждения работников, вклю-

чающей не только затраты труда и его вознаграждения, но и расходы на вознаграждения финансового и инвестиционного свойства.

Рассмотрим детальнее предлагаемую нами систематизацию расходов на вознаграждения работников в контуре учета и анализа для целей управления, исходя из современной парадигмы комплексного системного подхода к объекту исследования. Графическая визуализация рекомендуемой классификации расходов на вознаграждения работников в сфере бухгалтерского управленческого учета и анализа представлена на рис. 2.

В соответствии с приведенной схемой типологии расходов на вознаграждения работников нами выделяются: затраты на трудовые вознаграждения и расходы на вознаграждения для целей управления инвестиционной и финансовой деятельностью.

В рамках учета и анализа затрат на трудовые вознаграждения работников осуществляется сбор, обобщение, контроль и оценка затрат на основное (базовое) и дополнительное вознаграждение, в совокупности составляющие затраты на монетарные вознаграждения сотрудников организации. Под затратами на монетарные вознаграждения персонала, нами понимаются, затраты на транзакционное или деловое вознаграждение, демонстрирующие взаимоотношения между работодателем и работником, которые связаны заработной платой, премиальными и компенсационными выплатами, оплатой отпусков, вынужденных прогулов и т.п. Как правило, данным затратам характерна эффективность для привлечения и удержания сотрудников компании.

Затраты на монетарные вознаграждения работников нами дифференцируются на затраты на вознаграждения за отработанное время, и за несвязанное с расходом рабочего времени:

- затраты на оплату очередных, учебных отпусков;
- за выполнение государственных и общественных обязанностей (налоговый орган, суд, арбитражный суд);
- льготных часов подросткам;
- первых трех дней временной нетрудоспособности сотрудника и т.п.

В свою очередь затраты на вознаграждения за рабочее время классифицируются на затраты на постоянную или фиксированную часть вознаграждения и переменную часть вознаграждения. Затраты на постоянную часть вознаграждения – это затраты понесенные организацией в соответствии с установленными сдельными расценками, тарифными ставками и штатными окладами, не подлежащие регулярному пересмотру. К затратам на переменную часть вознаграждения относятся затраты стимулирующего и компенсирующего характера.

Затраты на стимулирующие выплаты – это выданные суммы, побуждающие и активизирующие деятельность работников. К данным затратам мы причисляем: затраты на выплаты, связанные с производственными результатами сотрудника и выходящими за пределы основной нормы труда работника, и затраты на стимулирующие выплаты, не носящие систематический характер, как – единовременные премии за выполнение особо важных производственных заданий, за победу в производственных соревнованиях, по итогам работы за период (квартал, полугодие, год).

Затраты на компенсационные выплаты, установленные государством, являются частью затрат на переменную составляющую основного (базового) вознаграждения работников организации и представляют денежное возмещение, производимое в установленных

законом случаях. К затратам на компенсационные выплаты нами относятся затраты на выплаты, требующие дополнительных издержек труда работника, вызванные отклонениями от нормальных условий деятельности – замена материалов, полуфабрикатов, инструмента; неполадки оборудования; вредность производства; дополнительные операции, непредусмотренные технологией и т.п. В эту же группу мы включаем затраты на выплаты за нерезультативную работу для целей бизнеса (простои не по вине работника) и затраты на выплаты за работу, приносящую результат:

- выплаты за ночное время работы, сверхурочную работу, работу в выходные и праздничные дни;
- выплаты за исправимый брак;
- выплаты за работу в особых климатических условиях, на территориях подвергшихся радиоактивному загрязнению;
- выплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за исполнение обязанностей временно отсутствующего сотрудника и т.п. (рис. 2).

В рамках учета и анализа расходов на вознаграждения для управления инвестиционной и финансовой деятельностью компании нами предлагается рассматривать систему расходов на контаминационные или смешанные вознаграждения работников. К расходам на контаминационные (смешанные) вознаграждения сотрудников мы причисляем расходы на монетарные и немонетарные формы вознаграждения. К последней группе расходов относятся расходы на относительные вознаграждения, усиливающие мотивацию, вовлеченность и преданность сотрудника предприятию, компании.

Расходы на контаминационные (смешанные) вознаграждения работников, по нашему мнению, следует подразделять на две группы: расходы на вознаграждения сотрудников инвестиционного назначения и финансового характера (рис. 2).

Интеллектуальные инвестиции реализуются в форме долгосрочных вложений в умственные способности и трудовые навыки работников, побуждающие их к инициативной и стабильной трудовой деятельности. Вложение средств в интеллектуальные ценности следует разграничивать на затраты на вознаграждения, несвязанные с расходом рабочего времени – это затраты на поддержание и развитие профессионального уровня персонала, на производственную подготовку специалистов, передачу опыта, инженерно-консультативные услуги и прочие мероприятия, обеспечивающие инновационное воспроизводство капитала. Затраты на вознаграждения работников инвестиционного свойства должны, по нашему мнению, включать расходы, вызванные выплатой грантов, оплатой дополнительного образования сотрудников, не всегда связанные напрямую с производственной деятельностью, но дающие положительный социальный эффект. Отметим, что первая группа расходов включается в производственные затраты компании и потому вознаграждения, связанные с ними, как правило, относятся к монетарным формам вознаграждения работников. Вторая группа расходов, относящаяся к немонетарным формам вознаграждения, осуществляется за счет собственных средств компании.

Расходы на вознаграждения финансового характера, на наш взгляд, целесообразно классифицировать следующим образом:

- расходы на вознаграждения акциями;
- расходы на вознаграждения социального характера;

- прочие расходы на вознаграждения, вызывающие уменьшение финансовых результатов организации.

Расходы на вознаграждение акциями – это расходы на долгосрочные выплаты, предоставляемые собственниками организации с целью выполнения стратегических целей компании и повышения заинтересованности сотрудников в росте ее акционерной стоимости. К данным видам вознаграждения можно отнести программы мотивации работников акциями, опционами на акции, фантомными акциями, предполагающие расчеты с работниками долевыми инструментами или денежными средствами.

Расходы на вознаграждения социального характера неоднородны по своему составу и относятся к расходам на контаминационные (смешанные) формы вознаграждения работников. Данная группа расходов может включать расходы на социальные бенефиты (льготы и компенсации, получаемые работниками либо в виде денежных выплат либо опосредованно в форме корпоративных мотивирующих программ), дополнительное страхование, пенсионное обеспечение по окончании трудовой деятельности, и выходные пособия.

К расходам на социальные бенефиты надлежит относить затраты по различным внутрикорпоративным программам, которые используются в организации для дополнения трудовых видов вознаграждения с целью повышения уровня жизни сотрудников, а также привлечения и удержания работников. Данные расходы, на наш взгляд, можно подразделять на расходы на поощрительные вознаграждения и на расходы на вознаграждения в виде социального пакета. Все эти расхо-

ды могут иметь как монетарные, так и немонетарные формы вознаграждения.

К затратам на поощрительные вознаграждения возможно причислять расходы, вызывающие удовлетворенность сотрудника работой, и демонстрирующие признание профессиональных и деловых качеств специалиста работодателем. Это могут быть расходы на премиальные выплаты, несвязанные напрямую с производственной деятельностью работников, а так же расходы на подарки, билеты на спортивно-зрелищные и культурно-массовые мероприятия, грамоты, призы и т.п.

Затраты на вознаграждения в виде социального пакета могут включать расходы на статусные льготы и привилегии, предоставляемые организацией работникам с целью их удержания и лояльного отношения к компании. Данные льготы и привилегии могут быть разными в зависимости от грейда (ступень шкалы вознаграждения) к которому относится должность сотрудника организации: чем выше грейд – тем больше набор предоставляемых льгот. Наиболее распространенными льготами могут быть:

- оплата питания;
- компенсация проезда на работу;
- оплата оздоровительных мероприятий;
- оплата мобильной связи;
- оплата путевок на лечение;
- оплата отдыха, экскурсии, путешествий;
- оплата абонементов в группы здоровья;
- предоставление льгот на покупку товаров и услуг своей компании и т.п.

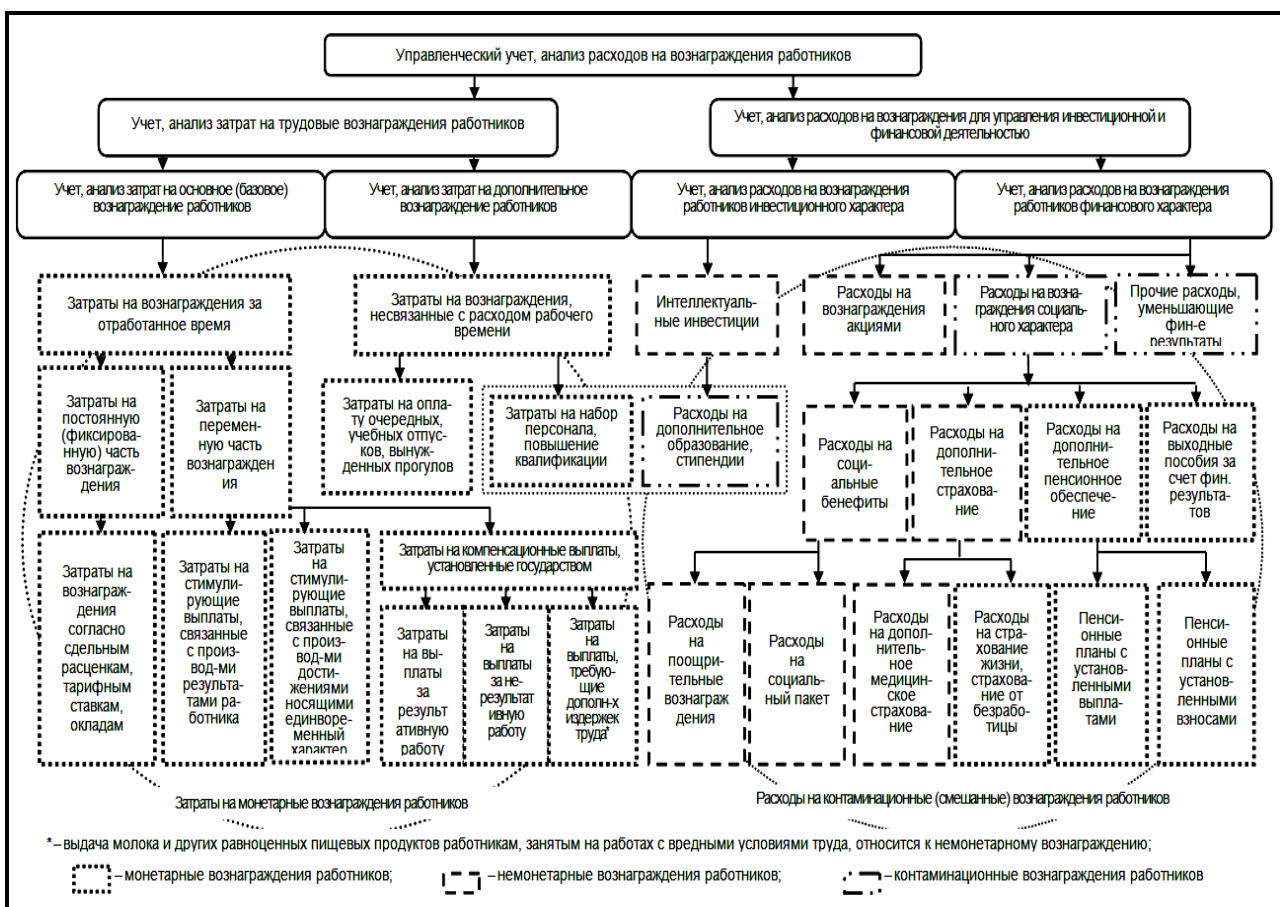


Рис. 2. Рекомендуемая типология расходов на вознаграждения работников в системе бухгалтерского управленческого учета и анализа

Расходы на дополнительное страхование, также как расходы на дополнительное пенсионное обеспечение и расходы на выходные пособия связаны с социализацией работника и направлены на обеспечение социальной защищенности сотрудника организации. Данные расходы разнообразны по составу: часть их относится к немонетарным формам вознаграждений, а иная часть к монетарным вознаграждениям – это пенсионное обеспечение после трудовой деятельности и выходные пособия.

К расходам на дополнительное страхование относятся расходы на медицинское страхование, кроме обязательного, расходы на страхование жизни, от несчастных случаев, страхование от безработицы и т.п.

Расходы на дополнительное пенсионное обеспечение связаны с удовлетворением материальных потребностей работников по окончании их трудовой деятельности инициатором работодателем. В организации, реализующей корпоративные пенсионные программы, расходы на будущие пенсии в виде пенсионных накоплений являются формой отложенного вознаграждения работников. Данный тип расходов на вознаграждения персонала направлен на укрепление доверия сотрудников к компании, формирование корпоративного духа, повышению рейтинга экономического субъекта и выступает одним из способов вложения средств в трудовые ресурсы организации.

Возможно выделение двух основных вариантов вознаграждения по завершению трудовой деятельности в соответствии с нормами международных стандартов финансовой отчетности (МСФО) – пенсионные планы с установленными взносами и пенсионные планы с установленными выплатами. Согласно пенсионной программе с установленными выплатами работодатель несет как финансовую, так и юридическую ответственность за выплату и величину пенсии, тогда как по программе с установленными взносами – ответственность со стороны компании за сумму пенсии не предусматривается, что сказывается на размере пенсионного вознаграждения работников. Отметим, что в настоящее время в российской практике данные виды пенсионного обеспечения пока не нашли широкого применения, реализуются в основном пенсионные планы софинансирования, когда вносятся равновеликие вложения со стороны работодателя за счет чистой прибыли предприятия и со стороны работника из текущего трудового вознаграждения. Такого рода пенсионное обеспечение имеет некоторую схожесть с пенсионными планами с установленными взносами по отсутствию материального обязательства со стороны экономического субъекта за будущие пенсионные выплаты, и являются малоэффективными как для работодателя, так и для работника. Потому, по нашему мнению, в отечественной практике пенсионного вознаграждения будущее видится за пенсионными программами, предусматриваемыми международными стандартами финансовой отчетности (рис. 2).

Другим видом расходов на вознаграждения, демонстрирующим социальную ориентацию компании, являются расходы на выходные пособия за счет средств организации. Расходы на выходные пособия – это расходы на вознаграждения работникам выплачиваемые работодателем согласно заключенному трудовому договору (контракту) по определенным основаниям, например, при увольнении работника по собственному желанию, со-

труднику, вышедшему на пенсию и т.п. Данный вид расходов не включает выплаты выходных пособий, предусмотренных ст. 178 Трудовым кодексом РФ [1].

Еще одной совокупностью расходов на вознаграждения работников финансового свойства являются прочие расходы на вознаграждения за счет прибыли. К данной группе следует относить выплаты:

- премий сотрудникам за счет чистой прибыли на основании решения учредителей компании;
- материальной помощи, несвязанной с выполнением трудовых обязанностей работником, за счет прибыли прошлых лет по решению собственников и за счет прибыли текущего года по решению руководителя организации при наступлении определенных событий:
 - свадьбы,
 - рождении ребенка,
 - смерти родственника,
 - праздничных дней,
 - чрезвычайных обстоятельств и т.п.

Этот вид вознаграждения является дополнительным поощрением, в случае выданной премии или помощью, оказанной работникам компании в вещественной или денежной форме.

В совокупности монетарные и немонетарные формы вознаграждения образуют расходы на суммарные (общие) или полные вознаграждения работников компании (рис. 2). Следовательно, расходы на совокупные вознаграждения работников включают расходы на все формы выплат, предоставляемые экономическим субъектом работникам в обмен на оказанные ими услуги. В отличие от традиционной группировки расходов на вознаграждения за труд, содержащей расходы связанные с использованием рабочего времени (основное и дополнительное вознаграждение), расходы на выплаты в зависимости от источника их покрытия (заработная плата; выплаты социального характера, охватывающие затраты, связанные с социальными пособиями, кроме государственных; отчисления на социальные нужды), расходы по видам вознаграждений (стимулирующие, компенсационные выплаты и т.д.), рекомендуемая классификация отражает особенности оценки, формы выплат (монетарные, немонетарные, смешанные) и характера отношений расходов на вознаграждения в видах деятельности организации (трудовые, инвестиционного назначения, финансового свойства).

Предлагаемая систематика расходов на вознаграждения работников, представляет статичное соотношение между разными видами затрат и расходов на вознаграждения внутри бухгалтерского управленческого учета и анализа. Между тем, следует рассмотреть процесс преобразования затрат на вознаграждения в расходы на вознаграждения. Тем более, что термины «затраты» и «расходы» в зарубежной и отечественной теории и практики бухгалтерского управленческого учета характеризуются неоднозначно. В начале XX в. данные категории почти не разделяли [6, 7]. В настоящее время мнения известных ученых и специалистов по данному вопросу расходятся, и в научном сообществе нет единого подхода к определению данных дефиниций.

Исследование категорий «затраты» и «расходы» позволяет нам определить, что под затратами в рамках управленческого учета и анализа можно понимать выраженные в натуральном и денежном измерении ресурсы, применяемые для целей ведения бизнеса. К расходам возможно относить затраты, возникающие в процессе основной дея-

тельности компании и сопоставляемые с доходами при определении финансового результата за период.

В контексте темы исследования к затратам на вознаграждения мы причисляем объем ресурсов, которые с определенной долей вероятности будут использованы на возмещение физических и / или умственных усилий работников. К расходам на вознаграждения, по нашему мнению, относятся потребленные ресурсы на возмещение трудовой деятельности работников, сопоставляемые с доходами организации при выявлении финансового результата за период.

Следовательно, в ходе определения прибыли или убытка деятельности организации за определенный период, затраты на вознаграждения трансформируются в расходы на вознаграждения работников. Процесс трансформации затрат в расходы представлен на рис. 3.

В соответствии с приведенной схемой (рис. 3) затраты на вознаграждения связанные с производством подразделяются на затраты, приносящие выгоду в периоде и на активы, отражаемые в бухгалтерском балансе в составе незавершенного производства и готовой продукции (Активы **R** – см. рис. 3). При возникновении доходов затраты на вознаграждения, генерирующие экономическую выгоду в отчетном периоде в полной мере становятся расходами на вознаграждения работников. В соответствии с предложенной терминологией данные расходы являются расходами на вознаграждения в себестоимости проданной продукции. Затраты на вознаграждения связанные с управлением могут относиться на уменьшение доходов отчетного периода и на отдельные виды продукта. В первом случае данные затраты в общей сумме становятся расходами на вознаграждения, обусловленные управлением бизнеса.

Во втором случае затраты на вознаграждения связанные с управленческой деятельностью относятся на затраты на вознаграждения, обусловленные производством. Затраты на вознаграждения, относящиеся к процессу продажи становятся расходами на вознаграждения, поскольку списываются на уменьшение доходов отчетного периода. Согласно, процессу преобразования затрат на вознаграждения в расходы на вознаграждения, можно утверждать, что предмет исследования является одновременно объектом как управленческого учета, так и финансового учета. При составлении бухгалтерской (финансовой) отчетности в соответствии с российскими стандартами бухгалтерского учета (РСБУ) или МСФО расходы на вознаграждения выступают объектом финансового учета. При этом отдельные аспекты IAS 19 «Вознаграждения работникам» [2] (регулирующий порядок признания затрат по пенсионному обеспечению сотрудников), IAS 26 «Учет и отчетность по пенсионным планам» [3] (регламентирующий нормы раскрытия данных о пенсионных программах в отчетности компании, сформированной по положениям МСФО), и IFRS 2 «Платеж, основанный на акциях» [4] (определяющий правила осуществления операций выплат работникам, основанные на долевых инструментах) позволяют формировать информацию о расходах на вознаграждения для целей бухгалтерского управленческого учета. Такого рода информация способствует удовлетворению информационных потребностей управления расходами на вознаграждения в части пенсионного обеспечения, дополнительного страхования, выходных пособий, выплат работникам акциями.

Особое внимание при выстраивании бухгалтерского управленческого учета на основе принципов МСФО надлежит уделять пенсионным вознаграждениям, поскольку данный объект исследования рассматривается в учетной системе с двух позиций: как расход, когда компания получает экономическую выгоду в результате предоставления работником своих услуг в обмен на пенсионное

пособие; и как обязательство, когда работник предоставляет услуги в обмен на получение пенсии в будущем.

Как ранее отмечалось, для российских организаций теоретико-методические положения учета расходов на корпоративное пенсионное обеспечение в целом, и актуарный учет в частности, ориентированный на оценку потока выплат и взносов в пенсионные фонды с учетом демографических и финансовых факторов, является новым направлением в развитии бухгалтерского управленческого учета и анализа расходов на вознаграждения. Поэтому в контуре управленческого учета и анализа расходов на вознаграждения работников следует акцентировать внимание на следующих аспектах.

- во-первых, правильности определения и измерения пенсионного обязательства и расходов;
- во-вторых, обоснованности подразделения пенсионных расходов на различные элементы, такие как:
 - стоимость услуг (вознаграждения сотрудника) в текущем периоде;
 - чистые процентные расходы;
 - доход от активов плана;
 - стоимость услуг в прошлых периодах и актуарные прибыли и убытки;
- в-третьих, степень применения приемов сглаживания, которые облегчают управление расходами и обязательствами;
- в-четвертых, учет влияния активов пенсионного плана на суммы обязательств, как в ближайшей, так и в средне-срочной и долгосрочной перспективе.

Следовательно, информация о размещении и использовании средств, направляемых на расходы на вознаграждения работников, формируемая на основе принципов МСФО, генерируется в процессе взаимодействия финансового учета и управленческого учета. Это достигается посредством взаимопроникновения элементов методов финансового и управленческого учета; согласованного подхода к выбору целей и задач учета; и определения единого объекта учета, в частности расходов на вознаграждения. Тем самым бухгалтерский управленческий учет расходов на вознаграждения работников находится во взаимосвязи с системой бухгалтерского финансового учета, но рассматривает объект исследования не с позиции констатации и анализа факта наличия или изменения источников покрытия расходов на вознаграждения, а с позиции распределения и использования потребления средств на вознаграждения. Потому как, для менеджеров и собственников бизнеса не всегда имеет значение, за счет какого источника осуществляются соответствующие расходы, но как отмечает профессор В.Б. Ивашкевич «...важно знать, во сколько обходится наемный работник» [5, с. 138]. Именно это является главной целью, решаемой системой управленческого учета и анализа расходов на вознаграждения работников для принятия управленческих решений наиболее соответствующих создавшимся условиям и обстоятельствам.

Таким образом, современная парадигма управленческого учета и анализа расходов на вознаграждения определяет потребность в изучении объекта управления как категории бухгалтерского управленческого учета (с позиций и положений классического управленческого учета), так и согласно нормам финансового учета, в частности МСФО.

Поскольку управленческая информация о суммарных расходах на вознаграждения работников, их состав и структура, эффективность их распределения представляет собой интерес для менеджмента компании с точки зрения выявления потенциально опасных стимулов к рискованным стратегиям в области вознаграждения сотрудников, размещения средств в косвенных видах вознаграждения, обнаружения оперативных отступлений от политики вознаграждения, и, следовательно, принятия

релевантных управленческих решений, соответствующих ключевым запросам управленческой системы.

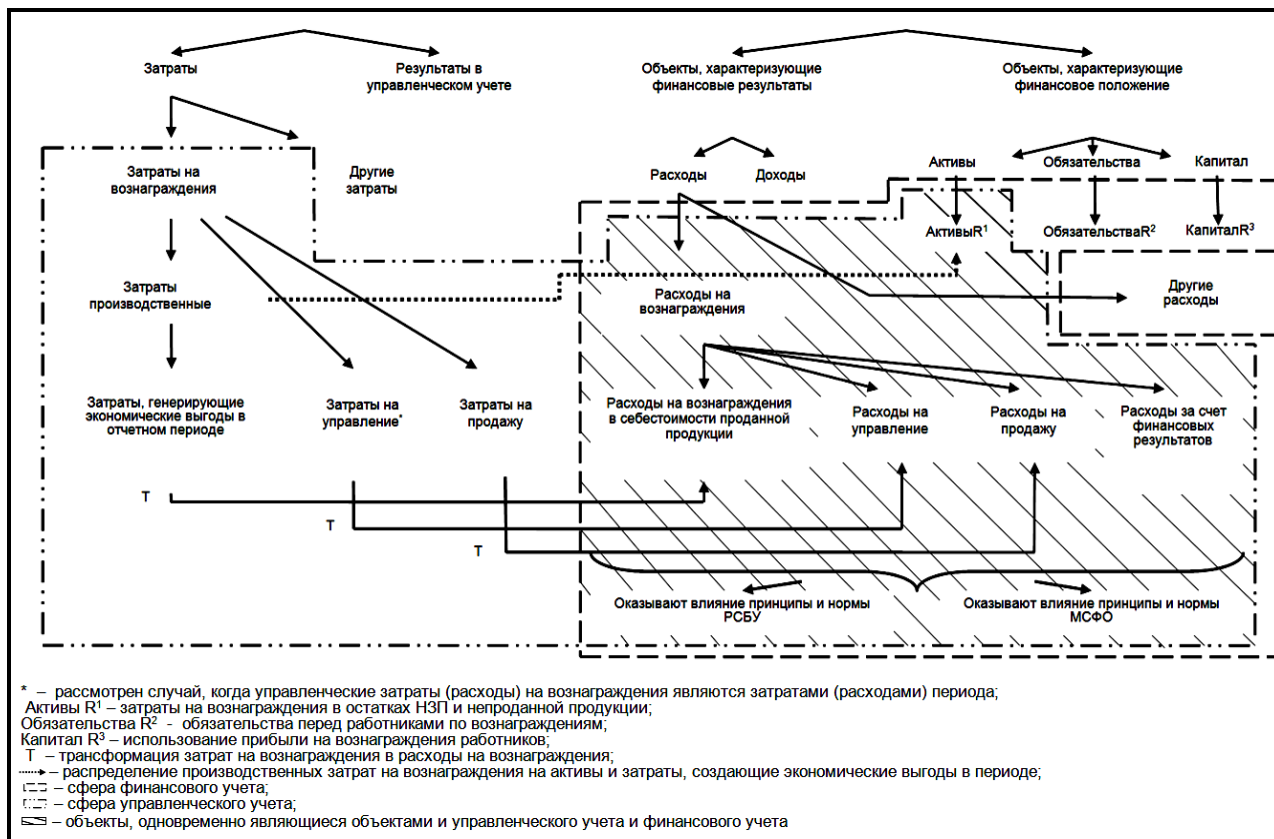


Рис. 3. Трансформационные процессы затрат на вознаграждения в расходы на вознаграждения работников (авторский подход)

Литература

1. Трудовой кодекс РФ [Электронный ресурс] : федер. закон от 30 дек. 2001 г. №197-ФЗ. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
2. Вознаграждения работникам [Электронный ресурс] : междунар. стандарт финансовой отчетности IAS 19 : утв. приказом М-ва финансов РФ от 18 июля 2012 г. №106. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».
3. Учет и отчетность по пенсионным планам [Электронный ресурс] : междунар. стандарт финансовой отчетности IAS 26 : утв. приказом М-ва финансов РФ от 25 нояб. 2011 г. №160. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».
4. Платеж, основанный на акциях [Электронный ресурс] : междунар. стандарт финансовой отчетности IFRS 2 : утв. приказом М-ва финансов РФ от 25 нояб. 2011 г. №160. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».
5. Ивашкевич В.Б. Бухгалтерский управленческий учет [Текст] : учеб. / В.Б. Ивашкевич. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Магистр, 2008. – 574 с.
6. Льюис Д.С. Коммерческая организация фабрик и заводов [Текст] / Д.С. Льюис // Счетоводство. – 1902. – №7-8. – С. 92-93.
7. Руссиян. Классификация затрат [Текст] / Руссиян // Счетоводство. – 1902. – №1-2. – С. 11-17.

Ключевые слова

Управленческий учет; управленческий анализ; МСФО, затраты на вознаграждения; расходы на вознаграждения.

Сунгатуллина Лилия Баграмовна

РЕЦЕНЗИЯ

Актуальность темы обусловлена тем, что функционирование экономических субъектов в условиях высококонкурентной среды вызывает потребность в формировании учетно-аналитической информации о расходах на вознаграждения работников на различных стадиях развития организации. Ввиду этого представление современной парадигмы управленческого учета и анализа расходов на вознаграждения, исходя из взаимосвязи элементов управленческого учета и положений международных стандартов финансовой отчетности (МСФО) и согласованного подхода к определению целей и задач учетно-аналитической системы, приобретает особую значимость.

Научная новизна и практическая значимость. Автором обосновано использование информационной совокупности, генерируемой в системе МСФО для целей принятия управленческих решений по расходам на общие (полные) вознаграждения. Исследованы вопросы учетно-аналитического обеспечения управления системой распределения и использования средств на пенсионные вознаграждения работников. Рекомендована авторская типология расходов на суммарные вознаграждения, основанная на их дифференциации по формам выплат вознаграждений (монетарные, немонетарные, смешанные) и отношений в хозяйственной деятельности (трудовые, инвестиционного назначения и финансового свойства). Исследована трансформация затрат на вознаграждения в расходы на вознаграждения в контуре бухгалтерского управленческого учета и анализа.

Заключение. Вышеизложенное дает основание считать, что актуальность темы и новизна материала определяют научно-практическую ценность статьи.

Харисова Ф.И., д.э.н., проф. кафедры экономического анализа и аудита Института экономики и финансов ФГАОУ ВПО «Казанский (Приволжский) федеральный университет»

[Перейти на Главное МЕНЮ](#)
[Вернуться к СОДЕРЖАНИЮ](#)