

щими субъектами для продажи товаров в кредит, предоставления займов, определения сумм вложения капитала и т.п. *Страхование* - защита имущественных интересов хозяйствующих субъектов и граждан при наступлении определенных событий (страховых случаев) за счет денежных фондов, формируемых из уплачиваемых ими страховых взносов. Основная задача *самострахования* заключается в оперативном преодолении временных затруднений финансово-коммерческой деятельности за счет создания собственных страховых фондов субъектами финансового рынка.

Дальнейшее исследование по проблеме управления финансовыми рисками предполагается проводить путем конкретизации всех этапов разработанной модели риск-менеджмента применительно к специфике деятельности субъектов межбанковского рынка на примере конкретного акционерно-коммерческого банка.

Список цитированных источников

1. Обухова, И.И. Финансовый рынок: учебное пособие. – Брест: Изд-во БрГТУ, 2007.
2. Педа, С.А. Механизм управления рисками и опасностями в деятельности банка // Сборник научных работ студентов и магистрантов. – Брест, БрГТУ. – 2010.
3. Масленченков, Ю.С. Финансовый менеджмент банка: уч. пос. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003.

УДК 331. 101. 39

Смаль К.Г.

Научный руководитель: к.э.н., доцент Юрчик В.И.

СОВОКУПНАЯ ОЦЕНКА СТОИМОСТИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

«Человеческий капитал – это капитал в виде умственных способностей, полученных через формальное обучение или образование либо через практический опыт».

Э. Долан, Дж. Линдсей

Целью настоящей работы является определение сущности человеческого капитала и выявление проблем его оценки. За счет развития человеческого капитала можно увеличить конкурентоспособность страны, повысить эффективность производства, так же его развитие способствует экономическому росту страны. Экономический рост страны в большей степени определяется наличием в ней квалифицированной рабочей силы, он невозможен без творческого потенциала, так называемых нематериальных форм богатства: знаний, навыков, умений.

Человеческий капитал – запас знаний, использование которых в процессе труда обеспечивает дополнительный доход. Человеческий капитал как запас знаний, умений, навыков, опыта способен не только накапливаться, но морально и материально изнашиваться [1].

Особенности человеческого капитала:

❖ его владелец должен лично присутствовать при его производственном использовании;

- ❖ для получения дохода с человеческого капитала работник должен затрачивать трудовые усилия;
- ❖ человеческий капитал не может быть продан или передан в наследство;
- ❖ срок его службы определяется величиной продолжительности трудовой жизни человека [2].

К затратам на производство человеческого капитала относят:

1) прямые затраты, в том числе плата за обучение и другие расходы на образование, смену места жительства и работы;

2) косвенные затраты:

а) упущенный заработок, являющийся элементом альтернативных издержек, поскольку получение образования, смена места жительства и работы связаны с потерей доходов;

б) моральный ущерб, так как получение образования является трудным и часто неприятным занятием, поиск работы утомляет и истощает нервную систему, а миграция приводит к потере старых друзей и знакомых.

Проведем Swot-анализ для выявления слабых и сильных сторон человеческого капитала (таблица 1):

Таблица 1 – Swot-анализ человеческого капитала в РБ

Сильные стороны	Слабые стороны
Высокий уровень образования населения; Положительная динамика темпов роста заработной платы; Развитие инфраструктуры жилищного фонда; Реализация приоритетных национальных проектов; Рост государственных инвестиций в НИОКР	Низкий уровень заработной платы в области науки, образования, медицины; Строительство жилищного фонда не покрывает потребности населения в жилье; Низкая заинтересованность частного бизнеса в финансировании НИОКР; Недостаточное воспроизводство и старение экономически активного населения
Возможности	Угрозы
Увеличение инвестиций в НИОКР; Повышение заработной платы в сфере науки, образования и здравоохранения; Развитие системы научно-образовательных кластеров; Государственное стимулирование человеческого капитала	Продолжение экстенсивного экономического роста в стране; Снижение наукоемкости ВВП; Рост инфляции, безработицы; Деградация населения страны и потеря конкурентных позиций в мировой экономике

На основе составленного Swot-анализа можно сказать, что человеческий капитал РБ обладает как сильными сторонами, так и слабыми. И можно заметить, что у РБ есть потенциал развития имеющихся возможностей, однако для этого необходимо много еще сделать не только со стороны государства, но и со стороны каждого жителя.

Предлагается использовать затратный метод оценки человеческого капитала, включающий 3 аспекта:

1. **Экономический аспект** (затраты на заработную плату, премии, поощрительные выплаты, повышение квалификации);

2. **Социальный аспект** (затраты на отдых работника, здоровье, улучшение жилищных условий и т.д.);

3. **Экологический аспект** (затраты на улучшение экологической обстановки для повышения использования человеческого капитала).

На основе данных аспектов была разработана следующая формула:

ЧК= Экономические затраты + Социальные затраты + Экологические затраты

Для проведения математических расчётов нами была разработана следующая форма отчётности (таблица 2):

Таблица 2 – Отчётность по человеческому капиталу

Затраты	Σ, руб.
Экономические затраты:	
– затраты на заработную плату работников предприятия	
– премии работникам предприятия	
– поощрительные выплаты работникам предприятия	
– повышение квалификации работников предприятия	
Социальные затраты:	
– затраты на санаторно-курортное оздоровление работников предприятия	
– затраты на здоровье (абонемент в бассейн, мед.страховка и др.)	
– затраты на улучшение жилищных условий	
Экологические затраты:	
– затраты на улучшение экологической обстановки окружающей среды	
Итого	

На основе предложенной формулы и отчётности произведён расчёт человеческого капитала в целом по Республике Беларусь с использованием статистических данных (таблица 3):

Таблица 3 – Стоимость человеческого капитала в РБ, млрд. руб.

Затраты	2010 год	2011год	2012 год	2013 год
Экономические затраты:	86455,59	139934,55	261281,75	454220,86
– затраты на заработную плату работников предприятия	68159,8	106121,8	205154,6	355924,38
– премии работникам предприятия	13040, 58	23937,04	36728,66	61639,51
– поощрительные выплаты работникам предприятия	4714,16	8968,52	19232,55	61639,51
– повышение квалификации работников и переподготовка кадров предприятия	541,05	907,19	165,94	91,9
Социальные затраты:	2271,3	3873,03	6711,71	11537,52
– затраты на санаторно-курортное оздоровление работников предприятия	151,23	175,96	207,5	243,06
– затраты на здоровье (абонемент в бассейн, мед.страховка и др.)	661,82	929,41	1 818	3 013
– затраты на улучшение жилищных условий	1458,25	2767,66	4686,21	8400,72
Экологические затраты:	1744	2002	3485	4926,41
– затраты на улучшение экологической обстановки окружающей среды	1744	2002	3485	4926,41
Итого	90470,89	145809,58	271478,46	470684,80

Используя расчётные значения, построим график динамики стоимости человеческого капитала в РБ (см. рис.1). Из графика видно, что стоимость чело-

веческого капитала в РБ возрастает за исследуемый период. Стоимость ЧК в 2012 году больше чем в 2010 году в 3 раза, а в 2013 году – в 5 раз. Это свидетельствует о том, что затраты на человеческий капитал увеличились и следовательно возросло качество человеческого капитала и увеличился интеллектуальный потенциал страны.

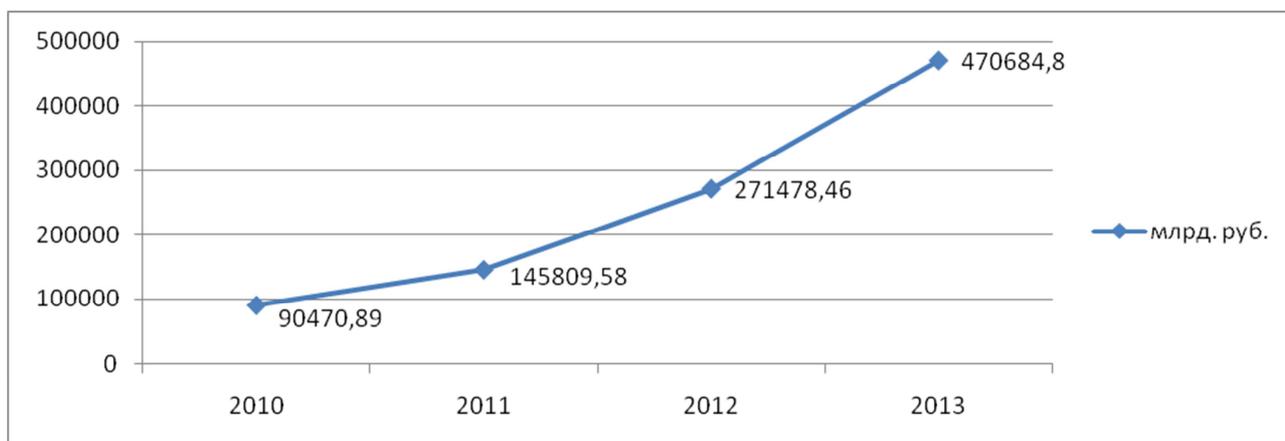


Рисунок 1 – Динамика стоимости человеческого капитала

Для устранения влияния инфляции на стоимость человеческого капитала мы рассчитали стоимость человеческого капитала в базисных ценах (таблица 4).

Таблица 4 – Стоимость человеческого капитала в ценах 2010 года

Показатели	2010	2011	2012	2013
Стоимость ЧК в текущих ценах	90470,89	145809,58	271478,46	470684,80
Индекс потребительских цен, %	109,9	208,7	121,8	101,9
Базисный дефлятор, %	100	208,7	254,2	259
Стоимость ЧК в базисных ценах	90470,89	69865,64	106797,19	181710,68
Цепной темп роста стоимости	–	77,22	152,86	170,15
Среднегодовой темп роста	126,17			

Из рассчитанной таблицы видно, что стоимость человеческого капитала в 2011 году снижается, что связано с мировым экономическим кризисом. Однако в 2012 и 2013 годах она увеличивается, но увеличение не столь значительное как в реальных ценах (в 2013 году по сравнению с 2010 годом увеличение в 2 раза, а не в 5, как было в реальных ценах).

Нами была разработана условная ситуация «Что было бы, если бы...» (таблица 5-6):

Если бы я в 2010 году не пошла учиться, то возможно я бы пошла работать официанткой или вахтёром, так как образования у меня не было, а оно на этих профессиях и не требуется. Однако я решила получать высшее образование экономиста и в связи с этим в 2010 году поступила в университет и обучалась на платной основе 4 года. В сложившейся ситуации я рассчитала зарплату вплоть до 55 лет, т.е. выхода мною на пенсию в заданных профессиях, с учётом моих затрат на обучение. И вышло так, что даже при затратах на обучение в 4000 \$ средняя зарплата экономиста-бухгалтера выше, чем средние зарплаты официанта и охранника (вахтера). В долларовом эквиваленте выиг-

рыш от обучения составляет 245 484\$ и 46 409 \$ соответственно в профессии экономист от профессий охранник (вахтер) и официант.

Таблица 5 – Сравнение зарплаты экономиста-бухгалтера с др. профессиями

	2010	2011	2012	2013	2014	...	2047
Экономист-бухгалтер	Σ затрат на обучение = 30793000 ≈ 4000\$				45978855		14929702593
Официант	21963240	24009360	30120600	33464630	41307682		14462662115
Тр	–	1,093161	1,254536				
Тср	1,111021348						
Охранник	21371040	24126000	29925000	33478834	37454715		12591364016
Тр	–	1,128911	1,240363				
Тср	1,118758035						

Таблица 6 – Выигрыш от получения образования

Профессия	Σ з/пл за 55 лет	Сумма превышения з/пл экономиста	B USD
Экономист-бухгалтер	14929702593	–	–
Официант	14462662115	436247478	46409
Охранник	12591364016	2307545577	245484

Таким образом, можно сделать выводы, что:

1. Человеческий капитал существует на основе существования капитала;
2. Оценка человеческого капитала может осуществляться на основе 3-х

аспектов:

- экономического;
- социального;
- экологического.

3. Расчёт стоимости человеческого капитала может определяться на основе предложенной формулы и отчётности по человеческому капиталу.

Список использованных источников

1. Корнейчук, Б.В. Информационная экономика: учебное пособие / Б.В. Корнейчук. – СПб: Питер, 2006. – 400 с.
2. Экономическая теория / И.П. Николаева. – М.: Финстатинформ, 2002.

УДК 336.717.061.1

Прохоцук Д.Г.

Научный руководитель: доцент Макарук Д.Г.

МОНИТОРИНГ ПОВЕДЕНИЯ КРЕДИТОПОЛУЧАТЕЛЕЙ НА ОСНОВЕ ВЕРОЯТНОСТНОГО ПОДХОДА С ЦЕЛЬЮ ОЦЕНКИ РИСКА НЕВОЗВРАТА КРЕДИТОВ

Актуальность предложенного направления исследования обоснована тем, что банки в своей практике чаще всего изучают факторы риска невозврата кредита на основе моментной информации, не предусматривая динамическую составляющую.

Цель работы: разработать вероятностный подход в оценке поведения кредитополучателей – физических лиц.