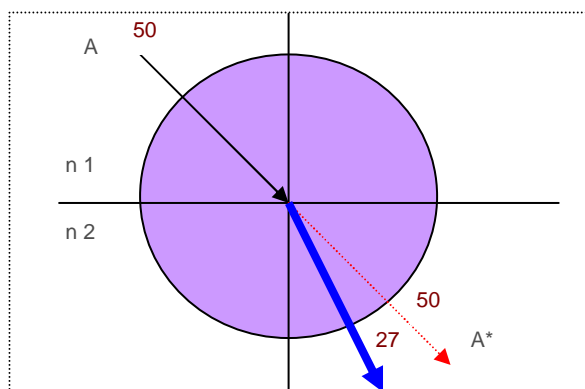


Выводим усреднённый показатель. Вместо прямого результата от проведения каких-либо преобразований, получаем новый, значительно отличающийся от запланированного (рисунок 4).



**Рисунок 4 – Наложение искажения последствий от воздействия государства под влиянием рассмотренных факторов**

Полученный угол отклонения позволяет оценить величину теневого оборота государства в процентах.

Представленная модель может применяться также и на микроэкономическом уровне. В частности, благодаря ей, собственник, не участвующий лично в процессе хозяйственной деятельности предприятия, имеет возможность сопоставить предоставляемые ему нанятыми управленцами данные с плановыми показателями по соответствующим направлениям. Это позволит свести к минимуму мошенничество персонала, своевременно откорректировать управленческие решения и оценить эффективность работы предприятия.

Также данная модель может использоваться аудиторами и ревизорами для создания реальной картины состояния предприятия.

Для построения модели необходимо изучить динамику хозяйственной деятельности предприятия и выявить наиболее существенные факторы. По нашему мнению, целесообразно исследовать следующие показатели:

- 1) уровень заработной платы;
- 2) уровень рентабельности;
- 3) наличие налоговых санкций и их размер;
- 4) отклонение фактического наличия материальных ценностей от учетных данных, выявленных при инвентаризации;
- 5) наличие большого размера дебиторской задолженности.

Первые две величины предлагаем сравнивать с соответствующими средними величинами по отрасли, последующие – с величиной денежного оборота предприятия.

Так как в большинстве случаев коэффициент преломления колеблется от 1 до 2, используя пропорцию, можно исчислить величину коэффициента. Аналогично получив остальные коэффициенты, выведем средний показатель. Полученный угол отклонения переведем в проценты к денежному обороту предприятия, что даст возможность предположить скрываемую сумму оборота.

Таким образом, разработанная модель может эффективно использоваться для исследования масштабов теневой экономики как на макро- и микроуровнях, помогая оценить величину отклонений фактического результата от планируемого.

УДК 658.011

**Петрова Е.Н.**

**Научный руководитель: к.и.н., доцент Виноградов**

**Санкт-Петербургский филиал Государственного университета Министерства финансов, г. Санкт-Петербург, РФ**

## ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИКИ XXI ВЕКА

С позиций экономической науки, проблема «человеческого капитала» как фактора экономического роста предприятия выдвигает производителя и потребителя в центр социально-экономической системы. Творческие силы человека, его знания и навыки нуждаются в количественном и качественном измерении.

Несмотря на то, что теория человеческого капитала очень востребована, разрабатывается она в основном американскими и английскими учеными.

Теория человеческого капитала имеет очень старые теоретические и методологические корни, но не смотря на это, она является одной из самых актуальных тем для обсуждения.

Человеческий капитал организации – это суммарные психофизиологические, интеллектуальные, физические, моральные, социальные, нравственные и другие способности всех сотрудников приносить доход организации [1].

Отрицательный человеческий капитал – это часть накопленного капитала, не дающая какой-либо полезной отдачи от инвестиций в него для общества, экономики и препятствующая росту качества жизни населения, развитию общества и личности [2].

Положительный человеческий капитал определяется как накопленный человеческий капитал, обеспечивающий полезную отдачу от инвестиций в него, в процессы развития и роста.

Интеллектуальный капитал личности – это часть, которая принадлежит сотрудникам с одной оговоркой: она должна соответствовать требованиям того сегмента рынка, в котором действует организация [3]. Он определен как аналог постоянного капитала, т.е. как стоимость средств производства, к которым можно отнести и интеллектуальный капитал сотрудников.

В организации человеческого капитала структурно должны быть сформированы организационно комфортные условия, которые физиологически мотивируют сотрудников к проявлению ими творческой деятельности. Это предоставляет возможность компании наращивать свой интеллектуальный потенциал, который сконцентрирован в созданных и создаваемых элементах внутренней и внешней интеллектуальной собственности определенной организации.

В концепции управления человеческими ресурсами предприятия человек стал рассматриваться не как элемент структуры, а как определённый ресурс, который можно назвать элементом социальной организации в единстве трех основных компонентов: трудовой функции, социальных отношений, состояния работника.

Человек, подобно природным ресурсам, в своем первоначальном состоянии не приносит никакого экономического эффекта, но уже после осуществления определенных затрат, таких как подготовка, обучение, повышение квалификации, на производстве формируются человеческие ресурсы, которые могут приносить доход подобно физическому капиталу.

Категории «человеческие ресурсы» и «человеческий капитал» не тождественны друг другу [4].

Человеческие ресурсы могут стать капиталом в том случае, если будут приносить доход. Это значит, что человек займет определенное место в производстве путем самоорганизованной деятельности или продажи своей рабочей силы работодателю (нанимателю), используя собственные физические силы, умения, знания, способности, талант.

Наиболее важная черта человеческого капитала – это то, что он представляет собой продукт производства.

Инвестирование в человека, то есть вложения в индивида в виде денежной или другой формы, – это и есть механизм формирования человеческого капитала. Данный механизм способствует, с одной стороны, приносить доходы человеку, а с другой – приводить к росту производительности труда.

Особенностью вложений в человеческий капитал является то, что приумножение знаний и опыта индивидов способствует росту производительности капитала, воплощенного в людях, не сразу. Этот процесс, как правило, пролонгирован во времени.

Общее и специальное образование улучшает качество, повышает уровень и запас знаний, но без полученных на производстве навыков и опыта знания не являются человеческим капиталом. Однако на настоящий момент всё это является важнейшим компонентом вложений в человеческий капитал.

Происходит процесс кругооборота: человеческий капитал способствует эффективности производства, а эффективное производство инвестирует в развитие человеческого капитала. Этот процесс бесконечен, так как стремление к увеличению индивидуального (национального) богатства и есть стратегия вечного.

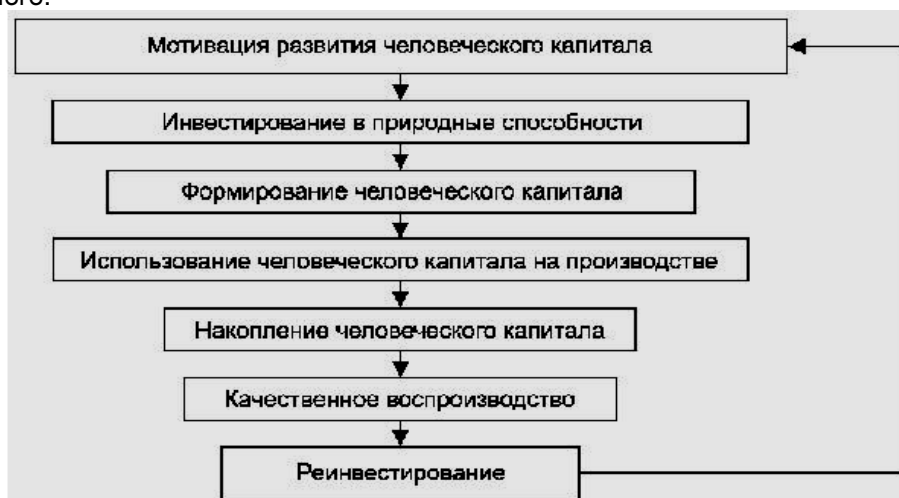


Рисунок 1 – Процесс кругооборота

Исходным основанием и условием для инвестирования в человеческий капитал является мотивация.

Повышая производительность труда, человек способен выполнять ту работу, которая имеет большую социальную ценность, – именно так социальные мотивы оказывают влияние на развитие человеческого капитала.

Прослеживается система взаимосвязанных элементов: развитие рыночной экономики и социальных факторов в обществе позволяет «задействовать» факторы развития человеческого потенциала, приводящие к росту производительности труда на предприятиях, росту эффективности предприятия за счет внедрения новых технологий и инвестирования в персонал. В качестве интегративной основы указанной системы может выступать человеческий капитал.



Рисунок 2 – Система развития человеческого капитала и общества

Для того чтобы организовать эффективное производство и развить человеческий капитал, следует повышать квалификацию рабочей силы, создавать для неё комфортные условия, т. к. человеческий капитал влияет не только на отдельное предприятие или организацию, но и на всё развитие общества в целом.

#### Список цитированных источников

1. Горелов, Н.А. Человеческий капитал организации: Краткий курс. Экономика труда [Электронный ресурс]. – Режим доступа <http://www.iworld.ru/attachment.php?barcode=978591180086&at=exc&n=0>
2. Корчагин, Ю.А. Российский человеческий капитал: фактор развития или деградации? – Воронеж: ЦИРЭ, 2005 [Электронный ресурс]. – Режим доступа <http://www.lerc.ru/?part=books&art=5>
3. Горелов, Н.А. Экономика труда: Краткий курс / Производительность труда как функция созидательной энергии работников организации [Электронный ресурс]. – Режим доступа <http://www.iworld.ru/attachment.php?barcode=978591180086&at=exc&n=0>
4. Овчинникова, Т.И. Человеческий капитал как фактор экономического роста современного предприятия / Т.И. Овчинникова, М.Г. Хорева // Кадры предприятия, 2005. – № 10 [Электронный ресурс]. – Режим доступа <http://www.kapr.ru/articles/2005/10/4340.html>

УДК 657.6

**Геттоева А.Ю.**

**Научный руководитель: старший преподаватель Андрейчикова Ж.В.**

**Белорусский государственный аграрный технический университет, г. Минск, РБ**

### КАДРОВЫЙ АУДИТ КАК МЕТОД ОЦЕНКИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ ОРГАНИЗАЦИИ

На современном этапе развития бизнес-технологий ключевыми ресурсами любой организации, наряду с финансовыми, информационными, технологическими, являются человеческие ресурсы. А одной из главных издержек являются расходы на персонал. И они будут тем выше, чем больше несоответствие количества и качества человеческих ресурсов прописанным стратегическим и оперативным задачам. Кадровый аудит призван выявить эту степень несоответствия. Аудит персонала – это периодически проводимая экспертиза состояния дел в части управления персоналом, включающая систему мероприятий по сбору информации, ее анализу и оценке на этой основе эффективности деятельности организации, использования трудового потенциала и регулирование социально-трудовых отношений.

Существует несколько основных причин, по которым компании сегодня проводят кадровый аудит [1]:

- Планирование организационных изменений, связанных с расширением и развитием компании;
- Проблемы и сбои в работе одной или нескольких подсистем бизнеса;
- Приход в компанию новой команды топ-менеджеров с новым видением развития компании и ее положения на рынке.

Все три перечисленные причины связаны с рядом проблем, которые появляются перед компанией и требуют решения. Все они так или иначе затрагивают систему управления персоналом, анализ состояния которой и требуется провести в ходе кадрового аудита. Проведение кадрового аудита пре-