

При хранении сбережений в белорусских рублях номинальный размер сбережений на конец рассматриваемого периода составит 30 000 000 BYR, реальный – 11 621 569 BYR. То есть потери составят 61,2%.

При хранении сбережений в долларах США номинальный размер сбережений на конец рассматриваемого периода составит 85 700 000 BYR, реальный – 33 198 949 BYR. То есть прирост сбережений составит 10,7%.

В таблице 1 представлен сводный результат вариантов вложений физического лица за 2011-2012 годы.

Таблица 1 – Сводная таблица результатов анализа

Инструмент сбережений	Сумма вложения, BYR	Сумма вложения, USD	Номинальный результат, BYR	Реальный результат, BYR	Прирост/потери	Волатильность, %
Депозит в BYR	30 000 000	10 000	59 478 405	23 041 080	-23,2%	26,52%
Депозит в USD	30 000 000	10 000	98 649 270	38 215 310	27,4%	12,42%
Облигации	30 000 000	10 000	89 556 500	34 692 902	15,6%	4,79%
Золотые мерные слитки	30 000 000	10 000	82 473 300	31 948 972	6,5%	26,24%
Итого	120 000 000	40 000	330 157 475	127 898 264	6,6%	

Вывод: с точки зрения доходности, наиболее привлекательным для вложения оказался депозит в свободно конвертируемой валюте, а наименее привлекательным и единственным убыточным – депозит в национальной валюте, несмотря на высокие процентные ставки. Однако с точки зрения рисков изменения доходности привлекательнее выглядят облигации в СКВ.

Таким образом, в экономических условиях рассматриваемого периода гражданам выгоднее и безопаснее всего было использовать инструменты сбережения в СКВ.

Практическое применение результатов исследования.

В условиях неопределенной и нестабильной экономической обстановки и наличия в обществе инфляционных и девальвационных ожиданий необходимо доводить до сведения граждан информацию об исторической доходности и уровне риска различных видов сбережений. Результаты данного исследования наглядно отображают не только сохранность сбережений и низкие риски вложений в СКВ, но и значительный их прирост как номинально, так и в реальном выражении. Направленные таким образом денежные потоки физических лиц способны снизить ажиотажный спрос на валюту, увеличить валютную ликвидность банков и принести гражданам дополнительный доход.

Список цитированных источников

1. <http://www.nbrb.by/statistics/ForexMarket/AvrExRate/>
2. Бюллетень банковской статистики. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.nbrb.by/statistics/bulletin/2012/bulletin2012_12.pdf?v=2
3. Четыркин, Е.М. Финансовая математика. 4-е изд. – М.: Дело, 2004. – 400 с.

УДК 06.81.30

Ульчик А.В.

Научный руководитель: ст. преподаватель Кот Н.Г.

ОБОСНОВАНИЕ ВЫБОРА МОДЕЛИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИНВЕСТИЦИЙ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ

Введение

Каждое предприятие, которое активно инвестирует в человеческий капитал, достаточно остро ощущает потребность в необходимости выбора метода оценки экономической эффективности осуществленных инвестиций с целью обоснованного принятия ре-

шения в отношении эффективности как уже вложенных средств, так и целесообразности дальнейшего инвестирования в человеческий капитал. Определение эффективности инвестирования может быть осуществлено с помощью одной или нескольких моделей оценки эффективности, которые в достаточном количестве разработаны западной теорией и практикой инвестирования в человеческий капитал. Однако каждая из существующих моделей оценки эффективности различных видов инвестирования в человеческий капитал имеет определенную область и специфику использования, что значительно сужает сферу их создания на практике. Именно поэтому возникла потребность в более глубоком исследовании сущности каждой существующей модели оценки эффективности инвестирования в человеческий капитал с целью установления целесообразной области ее практического применения в условиях деятельности предприятий РБ.

Исследованию различных аспектов оценки эффективности инвестирования в человеческий капитал посвящены труды многих ученых [1]. Однако с практической точки зрения также существует насущная потребность создания методологических основ оценки социально-экономической эффективности инвестирования в человеческий капитал с целью его продуктивного развития, что обеспечит возможность осуществления комплексного анализа использования человеческого потенциала.

Целью статьи является анализ современных моделей и методов оценки эффективности инвестирования в человеческий капитал для обоснования целесообразности выбора подходящей модели для конкретных условий осуществления предприятием оценки эффективности инвестирования.

Основная часть

Сегодня «человеческий капитал» имеет большое значение не только для экономистов-теоретиков, но и для отдельных фирм. Во многих компаниях придается большое внимание накоплению человеческого капитала, и изучение проблемы выдвигается в разряд первоочередных задач в структуре социально-экономических исследований.

Человеческий капитал – это интенсивный производительный фактор развития экономики и общества, включающий трудовые ресурсы, знания, инструменты интеллектуального и организационного труда, среду обитания и интеллектуальной работы, обеспечивающие эффективное и рациональное функционирование человеческого капитала как производительного фактора развития [2].

При определении величины человеческого капитала применяются как стоимостные (денежные), так и натуральные оценки.

Несмотря на то, что единой методики оценки человеческого капитала не существует, мы остановимся на методиках, которые являются наиболее распространенными в западных странах.

Качественная оценка человеческого капитала (экспертный подход).

Суть данного подхода заключается в том, что оценке подвергаются качественные показатели, характеризующие как индивидуальные особенности конкретного работника, так и свойства работников компании в совокупности.

При большей объективности данной методики используются весовые коэффициенты. Порядок расчета включает в себя 3 стадии:

- ✓ определение ключевых показателей, идентифицирующих вклад работника в капитал знаний компании;
- ✓ установление весовых долей (К значимости) для каждого показателя;
- ✓ определение бальной шкалы для оценки каждого показателя.

Оценка человеческого капитала исходя из направленных инвестиций.

Одним из преимуществ компании является инновационная политика, которую создают и внедряют сотрудники, поэтому эффективность функционирования компании зависит от того, насколько грамотны и образованны сотрудники.

Можно рассматривать сумму затрат в образование, переподготовку сотрудников как долгосрочные инвестиции в капитал знаний компании, однако инвестиции в человеческий капитал будут оправданы, когда будет прослеживаться тенденция повышения эффективности деятельности компании и вклад сотрудника.

Именно эта закономерность положена в основу оценки метода инвестиций человеческого капитала.

Результатом инвестиций в человеческий капитал считают повышение производительности труда. Между этими показателями существует определенная зависимость, которая выражается формулой:

$$\mathcal{E} = (B - B_n) * C : 3, \quad (1)$$

где \mathcal{E} – эффективность инвестиций в человеческий капитал на i -м этапе; B_n – выработка работника до обучения; B – выработка работника после обучения; C – цена единицы продукции; 3 – инвестиции в человеческий капитал.

Алгоритм оценки человеческого капитала по аналогии с физическим капиталом представлен в таблице 1.

Таблица 1 – Оценка человеческого капитала по аналогии с физическим капиталом

Сходства, позволяющие проводить оценку ЧК по аналогии с физическим	Различия между данными понятиями
Человеческий и основной капитал участвуют в процессе деятельности хозяйственной деятельности компании, формируют конечные финансовые результаты. Как основному капиталу присущ процесс износа, так и человеческий капитал обесценивается, т.к часть знаний устаревает или забывается.	Человеческий капитал является частью капитала знаний, для которого характерен мультипликативный эффект Человеческий капитал предопределяет развитие, совершенствование и управление материальным или основным капиталом.

Источник: собственная разработка на основании [3]

Тем не менее, указанные сходства позволяют провести попытку оценки человеческого капитала на основе модели физического капитала, для чего необходимо:

- ✓ определить «первоначальную стоимость» конкретного сотрудника;
- ✓ определить коэффициент «устаревания знаний»;
- ✓ определить порядок изменения «первоначальной стоимости» сотрудника.

При определении коэффициента устаревания знаний нужно использовать статистические данные, отражающие зависимость между усвояемостью новых знаний и процессов забывания имеющихся.

Также можно использовать метод, предложенный Ю.В.Козырем, при определении запаса знаний с учетом фактора устаревания. В основе метода лежит аналог метода накопления активов. В рамках этого метода при оценке знаний нужно оценить объем накопленных знаний, сделать поправки на их устаревание и перемножить каждый объем на стоимость единицы объема знаний этого вида:

$$P_{33} = \sum_{i=1}^k a_i TK_i, \quad (2)$$

где P_{33} – стоимость накопленных знаний; a_i – эмпирически определяемые коэффициенты, ставящие в соответствие стоимость и объем накопленных знаний типа i ; TK_i – суммарно накопленные знания типа i ; k – количество видов (типов) знаний.

Суммарно-накопительные знания должны определяться с учетом факторов устаревания полученных знаний:

$$TK_i = \sum_{j=-t}^0 tK_{ij}(1 - A_i(-j))(1 - 3(-j)) = \sum_{j=-t}^0 tK_{ij}e^{b_j}, \quad (3)$$

где tk_i – накопленные знания i -го типа, полученные в j -й период; A_i – моральный износ знаний типа i в единицу времени (моральный износ); Z – забывание в единицу времени знаний индивидуумом; b – эмпирический числовой коэффициент, обратный по размерности времени; t – время, необходимое для получения знаний в объеме ТК.

Оценка человеческого капитала по методике «Гудвилл».

Гудвилл – это совокупность таких факторов, как деловая репутация, известность, надежность, доброе имя фирмы (бренд), узнаваемость торговой марки, деловые связи, выгодность местоположения, опыт руководителей и прочих, не идентифицируемых отдельно от фирмы, которая позволяет сделать заключение о будущем превышении прибыльности данной фирмы по сравнению со средней прибыльностью аналогичных фирм [4]. Определяется как разница между оценкой компании фондовой биржей и суммой чистых, нетто-активов, зарегистрированных в балансе компании.

В данной методике используются следующие определения.

Оценочная стоимость работника:

$$S = 3П \times Г_{чк} + И \times t, \quad (4)$$

где S – оценочная стоимость работника, руб.; $3П$ – предполагаемая или выплачиваемая заработная плата работнику, руб.; $Г_{чк}$ – коэффициент (гудвилл человеческого капитала работника); $И$ – инвестиции за один год; t – период.

Стоимость человеческого капитала всех работников:

$$Г_{чк} = И_{проб} + И_{см} + К_{пн}, \quad (5)$$

Коэффициент профессиональной перспективности:

$$K = O_{y.обр.} \times (1 + C : 4 + B_T : 18), \quad (6)$$

где $O_{y.обр.}$ – оценка уровня образования; C – стаж работы по специальности; B_T – возраст.

Эквивалент полного рабочего времени сотрудника определяется следующим образом:

Эквивалент полного рабочего времени =

= (количество рабочих дней в году \times 8 часов в день) – отпуск (в часах) – праздничные дни (количество часов) – отсутствие по причинам личного характера/болезни (в часах).

Поскольку в рыночных условиях Республики Беларусь любой собственник стремится увеличить рыночную стоимость своей компании, с использованием метода «гудвилл» определим целесообразность осуществления инвестиций в человеческий капитал на примере 2-х предприятий (таблица 2).

Таблица 2 – Оценка инвестиций в человеческий капитал

Показатель	ОАО «Рога»		ОАО «Копыта»	
	2011	2012	2011	2012
Персонал (человек)	99	290	99	290
Средний стаж (лет)	9,5	9,5	9,5	9,5
Средний возраст (лет)	48	48	48	48
Годовой фонд заработной платы (млн. руб.)	5136	14618,2	5136	14618,2
Прибыль (млн. руб.)	1231,76	1246,3	1231,76	1246,3
Общие расходы на персонал (млн. руб.)	5302,5	15988,04	5302,5	15988,04
Инвестиции в персонал (млн. руб.)	11,4	16,2	11,4	16,2
Эквивалент полного раб. времени сотрудника (ч)	1870	1824	1870	1824

Источник: собственная разработка

Сравнительный анализ данных предприятий позволяет сделать вывод, что, несмотря на низкий уровень индекса прибыли человеческого капитала на предприятии ОАО "Копыта", стабильные инвестиции в человеческий капитал компенсируют отрицательное влияние данного показателя на стоимость человеческого капитала. Напротив, отмечает-

ся высокий уровень индекса стоимости человеческого капитала на предприятии ООО "Рога", вызванный увеличением затрат на человеческий капитал, и в то же время наблюдается низкий уровень инвестиций. Таким образом, предлагаемая методика позволяет отслеживать слабые места в стоимости человеческого капитала и производить соответствующие корректировки.

Выводы

Результаты анализа сводятся к тому, что объективной, единой методики оценки человеческого капитала не существует и вряд ли она возможна. Означает ли это, что нужно отказаться от попытки измерения стоимости человека? Конечно нет. Однако необходимо признать, что данные модели рассматриваются в большей степени как качественные характеристики оценки человеческого капитала. В то же время очевиден вывод невозможности оценки отдельных составляющих интеллектуальных активов, в том числе фундамента капитала знаний компании – человеческого капитала, в связи с чем оценка капитала знаний должна носить комплексный характер и ориентирована она должна быть в первую очередь на формирование справедливой стоимости компании.

СПИСОК ЦИТИРОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Гришнова, О.А. Человеческий капитал: формирование в системе образования и профессиональной подготовки / О.А.Гришнова. – К.: Т-во „Знание”, КОО, 2001. – 254 с.
2. Добрынин, А.И. Человеческий капитал в транзитивной экономике: Формирование, оценка, эффективность использования / А.И. Добрынин, С.А. Дятлов, Е.Д. Цыренова; Санкт-Петербургский гос. ун-т экономики и финансов. – СПб.: Наука, 1999. – 309 с.
3. Аллавердян, В. Оценка стоимости "кадрового потенциала" предприятия / В. Аллавердян // Корпоративный менеджмент [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://cfin.ru/management/people/value_people.shtml – Дата доступа: 07.03.2013 г.
4. Царев, В.В. Оценки индивидуальной стоимости работника коммерческого предприятия / В.В. Царев, А.Ю. Евстратов // Управление персоналом. – 2008. – №24. – С. 34-39.

УДК 06.81.30

Ульчик А.В.

Научный руководитель: ст. преподаватель Кот Н.Г.

СОСТОЯНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Введение

В современных условиях развития белорусской экономики важно осознать ключевую роль человеческого капитала в преодолении кризисной ситуации.

Причиной данной роли является то, что возможности эксплуатации всех ресурсов не бесконечны. Единственный ресурс, возможности разумного использования которого практически безграничны, – производительные способности людей, реализующиеся в современных условиях в форме человеческого капитала, значительная часть которого «изношена», отсутствуют источники и резервы его замены и накопления. В этой ситуации человеческий капитал расценивается как наиболее ценный производительный ресурс по сравнению с капиталом материальным.

Целью исследования является изучение человеческого капитала и его роли в развитии современной белорусской экономики.

Основная часть

Человеческий капитал – совокупность знаний, умений, навыков, использующихся для удовлетворения многообразных потребностей человека и общества в целом.