

7. Развитие сопутствующих услуг на территории логистических центров.

8. Использование возможностей заграничных учреждений Республики Беларусь в развитии международного сотрудничества в области логистической деятельности.

9. Привлечение логистических операторов в систему биржевой и электронной торговли во внешнеэкономической деятельности.

10. Сокращение количества транспортных документов, необходимых для выполнения международных автомобильных перевозок грузов.

Реализация государственной программы будет способствовать обеспечению конкурентоспособности традиционных секторов национальной экономики на основе развития логистики и внедрения передовых технологий; формированию рынка логистической деятельности и благоприятной среды для осуществления ее осуществления [1].

Литература

1. Мероприятия по развитию логистической деятельности [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://pravo.by/document/guid=3871&p0=C_216_00560. – Дата доступа: 22.10.2020.

2. Государственный план развития логистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/realny-sector-ekonomiki/transport/operativnaya-informatsiya/>. – Дата доступа: 22.10.2020.

УДК 331.108

Коробова Е.Н., к.э.н., доцент,
Зинченко Е.А., студент

УО «Витебский государственный технологический университет»,
г. Витебск, Республика Беларусь

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА НА МИКРОУРОВНЕ

Человеческий капитал имеет качественные и количественные характеристики. В силу этого существуют следующие методические подходы к его оценке:

1) на основе экспертных оценок, который представляет собой оценку качественных показателей, характеризующих как индивидуальные особенности конкретного работника, так и совокупность свойств кадрового потенциала;

2) на основе количественных данных;

а) затратный подход;

б) доходный подход.

Затратный подход основан на оценке накоплений инвестиций в человека, работника организации. А именно, он основывается на расчете совокупных расходов на обучение, профессиональную подготовку, повышение квалификации кадров, затрат на оплату труда, налоговых вычетов и отчислений с заработной платы, затрат на охрану и улучшение условий труда. Использование данного метода позволяет определить стоимость человеческого капитала как накопленный на протяжении всей жизни объем знаний и умений личности.

Сильными сторонами данного подхода являются его сравнительная простота, универсальность, т.е. возможность применения в любой организации. К недостаткам можно отнести следующее: неполная оценка объема человеческого капитала, возможность возникновения трудностей в оценке некоторых видов затрат. Необходимо также учитывать, что любое совершенствование производства, его автоматизация, модернизация оборудования, внедрение новых технологий, которые дают прибыль, требуют дополнительных затрат на обучение кадров и повышение их квалификации [1, с. 138].

Кроме вышерассмотренной методики учета прямых затрат на персонал существует метод конкурентной оценки стоимости человеческого капитала. Он основывается на сумме оценки затрат и потенциального ущерба компании, наносимого работником при уходе из нее [2]. При этом учитываются:

- 1) полные затраты на персонал предприятия-конкурента;
- 2) рассчитанный путем экспертной оценки размер премий, которые выплатит конкурент в случае перехода работника к нему в компанию;
- 3) затраты организации на мероприятия по поиску замены работника, в случае его ухода из компании (например, оплата кадровым агентствам);
- 4) затраты на обучение нового сотрудника; в случае необходимости, повышение его квалификации;
- 5) потери, связанные с возможным снижением объема выпуска, которые понесет предприятие во время поиска замены;
- 6) потери исключительных навыков и умений, которыми обладал работник, и, которые приобрела организация, в которую он перешел;
- 7) в случае длительного периода поиска работника существует возможность потери доли рынка, в то время, как у предприятия-конкурента возможен рост объема продаж.

Структура приведенной оценки человеческого капитала показывает, что реальная стоимость человеческого капитала выше той, что оценивается сегодня в большинстве компаний на основе оценки уровня интеллекта и квалификации работника. Это является минимальной оценкой для малоквалифицированного труда, но даже здесь она выше, чем оценка простой оплаты труда, так как учитывается опыт работника, его квалификация, приобретенные навыки на протяжении жизни. Оценка максимальна для наиболее квалифицированных работников организации в сфере управления, IT-сфере, инновационных интеллектуальных процессах.

Этот метод сложнее предыдущего, но он дает гораздо более эффективную оценку реальной стоимости человеческого капитала фирмы.

Вторым базовым подходом оценки величины человеческого капитала является доходный подход. Он основан на оценке человеческого капитала по степени участия работника в доходах предприятия. Данный подход оперирует следующими методами:

- 1) Метод управленческой добавленной стоимости (УДС) заключается в оценке вклада ключевого управленческого персонала в добавленную стоимость предприятия [4, с. 235].

Отрицательный результат данного показателя свидетельствует о неэффективном использовании управленческих ресурсов. Причины такого состояния

могут быть различные: быстрая сменяемость кадров, нерациональная организационная структура, неквалифицированные кадры.

2) Метод избыточной прибыли, основанный на том, что человеческий капитал является частью деловой репутации (гудвилла), формирующей избыточную прибыль [4, с. 237].

Рассчитать стоимость человеческого капитала, используя данный метод, можно, выполнив следующие этапы расчета:

- определить избыточную прибыль;
- оценить гудвилл предприятия методом капитализации избыточной прибыли;
- оценить стоимость нематериальных активов, которые способны оказывать значительное влияние на доходность бизнеса (патенты, лицензии, ноу-хау);
- определить человеческий капитал (гудвилл минус отдельно оцененные нематериальные активы).

3) Метод оценки стоимости человеческого капитала как составляющей национального богатства [3, с. 6]

Так как человеческий капитал является активом, то для оценки его надо разложить на составляющие части. В портфеле человеческого капитала *i*-го сотрудника организации главную позицию занимает высшее образование. Данный портфель *i*-го сотрудника организации состоит из активов и обязательств. К активам относится явный и неявный финансовый капитал, обязательства состоят из видимых долгов и скрытых обязательств.

4) Метод капитализации будущих доходов

Суть данного метода заключается в оценке дохода, который может принести сотрудник, в случае работы в течение всей оставшейся жизни на данном предприятии, т.е. на оценке отдачи в виде дохода в будущем, [5, с. 306]. Величина применяемого человеческого капитала определяется дисконтированной суммой данного дохода. Данный подход более сложен в проведении расчетов, так как основан на использовании прогнозных данных.

Таким образом, обобщив методические подходы к оценке человеческого капитала, можно сделать вывод о том, что практическую применимость в большей степени имеет затратный подход, основанный на учете вложений в человеческий капитал, так как он требует меньшего объема данных, является относительно простым и наиболее универсальным, т.е. применимым в большинстве организаций. Вместе с тем из-за невозможности оценить некоторые виды затрат, результат отражает неполную оценку объема человеческого капитала.

Литература

1. Бабкин, А.В. Интегрированные промышленные структуры как экономический субъект рынка: сущность, принципы, классификация /А.В. Бабкин // Научно-технические ведомости СПбГПУ. Экономические науки. 2013 № 1–2(163). С. 138-148
2. Маленков, Ю.А. Управление развитием человеческого капитала компании / Ю.А.Маленков // Образование и бизнес. – 2000. – № 24 (48)
3. Носкова, К. А. Оценка человеческого капитала *i*-го сотрудника организации / К.А. Носкова. // – Текст: непосредственный // Актуальные вопросы экономических наук: материалы II Междунар. науч. конф. (г. Уфа, апрель 2013 г.). – Т. 0. – Уфа: Лето, 2013. – С. 4-8.
4. Симионова, Н.Е. Оценка бизнеса: теория и практика./ Н.Е.Симионова, Р.Ю.Симионов. // – Ростов н/Д.: «Феникс», 2007– 576 с.
5. Фишер, С. Экономическая теория. / С. Фишер, Р.Дорнбуш, Р.Шмалензи. // – Москва: Дело, 2002. – 829 с.