

Результаты оценки влияния исследуемых факторов на динамику рентабельности собственного капитала ОАО «ВЗЭП» приведены в таблице 2.

Таблица 2 – Результаты факторного анализа

Фактор	Влияние фактора, п.п.
Доля чистой прибыли в сумме прибыли до налогообложения	-0,10
Рентабельность собственного капитала	1,49
Мультипликатор капитала	0,45
Общее изменение	1,84

Составлено авторами по выполненным методом цепных подстановок расчетам

Таким образом, сложилась положительная динамика рентабельности совокупного капитала исследуемой организации, что безусловно позволяет сделать вывод об успешном развитии ОАО «ВЗЭП». Исчисление в данной модели показателей рентабельности капитала с использованием разных показателей прибыли: рентабельность совокупного

капитала – по чистой прибыли, а рентабельность собственного капитала – по прибыли до налогообложения позволяет включить в исследуемые факторы соотношение обозначенных показателей прибыли в виде доли чистой прибыли в прибыли до налогообложения. Именно этот фактор является резервом роста уровня рентабельности совокупного капитала в ОАО «ВЗЭП» и может быть реализован такими инструментами управления прибылью как направление ее на мероприятия, льготируемые налоговой политикой государства, например, на выпуск инновационной продукции.

УДК 658.153

ИЗ ИСТОРИИ СТАНОВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ НАЦИОНАЛЬНОЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СТАТИСТИКИ

Назаров А. С., студ., Касаева Т. В., к.т.н., доц.

*Витебский государственный технологический университет,
г. Витебск, Республика Беларусь*

Формирование белорусских статистических органов и налаживание национального статистического учета и отчетности относится к началу 20-ого столетия. До той поры статистические наблюдения велись в рамках земской статистики России, в которых Белорусская губерния представлена Минской, Витебской, Могилевской и Смоленской областями. Названия статистических органов менялись в связи с политическими событиями и преобразованиями: созданные в начале столетия статистические отделы (в Минске, Витебске, Могилеве, Гродно) переименовываются в 1918 году в продовольственные комитеты, а в 1919 году создается Центральный статистический отдел, который впоследствии трансформируется в Центральное статистическое управление (ЦСУ). В составе ЦСУ выделяются 12 секций, в том числе демографическая, экономическая, военная статистика; статистика народного образования и др. Сравнение

с современной национальной статистикой позволяет проследить ту значительную эволюцию, которую, в частности, прошли отраслевые статистики.

Таблица 1 – Эволюция белорусских отраслевых статистик

Секции ЦСУ (1921 г.)	Разделы централизованных государственных наблюдений Национального статистического комитета РБ (2025 г.)
Статистика промышленного производства	Статистика промышленности
Статистика земледельческого хозяйства Текущая сельскохозяйственная статистика	Статистика сельского хозяйства
Лесная статистика	Статистика лесного хозяйства
-	Статистика рыбного хозяйства
-	Статистика транспорта
-	Энергетическая статистика
-	Статистика строительства и инвестиций в основной капитал
-	Статистика внутренней торговли и общественного питания
-	Статистика телекоммуникационной деятельности, почтовой и курьерской деятельности
-	Статистика туризма

Источник: составлено автором

В 30-ые годы ЦСУ прекращает своё самостоятельное существование, а вопросами учета и статистики занимается Государственная плановая комиссия БССР, а в ее составе сектор народнохозяйственного учета. Только в послевоенные годы вновь создается самостоятельная статистическая структура – ЦСУ БССР, которая впоследствии становится Государственным комитетом БССР по статистике, далее – Государственным комитетом БССР по статистике и анализу, затем Министерством статистики и анализа РБ, а с 26 августа 2008 года Национальным статистическим комитетом Республики Беларусь. Важнейшими статистическими операциями всегда являлись переписи населения, результаты которых представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Численность населения Белоруссии по данным переписей

Год переписи	Численность населения, тыс. чел.	Год переписи	Численность населения, тыс. чел.
1897	5 886	1989	10 152
1926	4 925	1999	10 045
1939	5 270	2009	9 503
1959	8 056	2019	9 413
1970	9 000	планируется 2029	

Источник: составлено автором

Методология Национального статистического комитеты Республики Беларусь излагается в методиках по формированию и расчету статистических показателей и инструкциях по организации и проведению государственных статистических наблюдений.

УДК 331.101.262:658

СРАВНИТЕЛЬНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА СУЩЕСТВУЮЩИХ ПОДХОДОВ К ОЦЕНКЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Савостьян В. А., студ., Прудникова Л. В., ст. преп.

*Витебский государственный технологический университет,
г. Витебск, Республика Беларусь*

Исследовав публикации по оценке человеческого капитала организации, пришли к выводу о том, что авторами используются такие подходы как затратный, доходный и экспертный.

Затратный подход основан на суммировании совокупных расходов на образование, профессиональную подготовку специалистов и другие затраты организации, относимые обычно к инвестициям в человеческий капитал (поддержание здоровья, получение образования, повышение квалификации и т. д.). Стоимость человеческого капитала определяется результатом накоплений чистых инвестиций в развитие человека как будущего работника на всех стадиях его жизненного цикла. Затратный подход встречался в публикациях 62 % авторов, которые считают, что человеческий капитал состоит из затрат организации на персонал. В число таких авторов входят: К. К. Арабян, Т. Витстейн, А. И. Подберезкин, Дж. Кендрик, О. А. Агеева, А. И. Добрынин, Е. М. Кастрюлина, М. Армстронг, И. Н. Krakovskaya, Т. Шульц, К. Н. Чигоряев, Н. А. Скопинцева, В. В. Ульященко, Л. В. Карташова, А. В. Савочкин и др.

Доходный подход предполагает оценку получаемых работниками доходов, которые отражают отдачу на средства, вложенные в соответствующий образовательный и квалификационный уровень. Применение доходного подхода к оценке человеческого капитала предполагает, прежде всего, оценку капитализации дохода, получаемого от использования данного вида капитала. Именно в этом случае отражается накопление человеческого капитала нынешним поколением и потенциал его использования в экономической деятельности на протяжении функционирования работника. Доходного подхода оценки человеческого капитала придерживается 23 % авторов. Это такие авторы как Г. Н. Тугускина, У. Фарр, Г. Беккер, С. Фишер, Д. Петерсон, Т. Паркинсон и др. По мнению данных авторов, человеческий капитал следует оценивать по уровню дохода, который сотрудник способен принести организации. Оба подхода, по мнению А. В. Богатовой, являются не совсем корректными, так как не учитывают качество человеческого капитала. Поэтому наряду с затратным и доходным подходами, позволяющими оценить стоимость человеческого капитала, авторы предлагают использовать экспертный подход. Суть данного подхода к оценке человеческого капитала заключается в том, что оценке подвергаются показатели, характеризующие как индивидуальные особенности конкретного работника, так и свойства работников