

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

организации в совокупности.

Экспертный подход встречался у 15 % авторов. Экспертный подход представляет собой оценку человеческого капитала одним или группой компетентных экспертов. В роли эксперта может выступать и руководитель организации при проведении анкетирования и опросов работников. Такого подхода придерживались Х. С. Мартин, К. Б. Маллиган, Л. Эдвинсон, Е. В. Орлова и др. Авторами подчеркивается необходимость проведения анкетирования для полноты оценки человеческого капитала организации. Анкетирование помогает оценить человеческий капитал организации, учитывая мнения сотрудников, что в дальнейшем будет содействовать принятию эффективных управленческих решений. Таким образом, наиболее популярным в оценке человеческого капитала организации является затратный подход.

Несмотря на многочисленность работ, в которых исследуется человеческий капитал, и разнообразие подходов к его оценке, на практике в измерении величины данного вида капитала остается множество нерешенных проблем. Основная трудность заключается в том, что некоторые активы человеческого капитала не поддаются количественной оценке. Поэтому приходится прибегать к разного рода опосредованным методам их оценки, использовать не только количественные и качественные показатели, но и анкетирование.

УДК 338.45

ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОАО «ЗНАМЯ ИНДУСТРИАЛИЗАЦИИ» И НАПРАВЛЕНИЯ ЕЁ ПОВЫШЕНИЯ

Григорович А. М., студ., Гутторова Е. В., ст. преп.

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

Производственная эффективность деятельности организации, относящаяся к числу ключевых категорий рыночной экономики, непосредственно связана с достижением конечной цели развития государства в целом и каждого субъекта хозяйствования в отдельности. Важность ее повышения заключается в появлении у экономического субъекта дополнительных конкурентных преимуществ, в том числе посредством повышения качества при минимально возможных затратах.

Существование различных подходов к оценке производственной эффективности объясняет множество показателей, применяемых для этих целей. На примере выбранного субъекта хозяйствования в совокупности со стандартной методикой оценки применены интегральные показатели, динамика которых отражена в таблице 1.

В целом данные, представленные в таблице, свидетельствуют о снижении производственной эффективности ОАО «Знамя Индустриализации». Прежде всего это касается производственной и трудовой деятельности, для повышения эффективности которых в результате исследования технологических процессов могут быть предложены следующие мероприятия:

– применение специального приспособления (лапка с откидной линейкой марки Р801 для прокладывания широкой отделочной строчки) с целью оптимизации процессов