

В статье затронуты лишь отдельные фрагменты российского явления «бедности». Необходима целостная системная политика в этой области. Разработка программы и механизм ее реализации. Еще можно, что-то сделать. Сейчас можно, завтра будет поздно.

УДК 336.1

## МЕТОДИЧЕСКИЙ ИНСТРУМЕНТАРИЙ ФИНАНСОВОГО УПРАВЛЕНИЯ ВОСПРОИЗВОДСТВОМ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

*Богатырева В.В., зав. кафедрой финансов, канд.экон.наук, доцент  
УО «Полоцкий государственный университет»,  
г.Новополоцк, Республика Беларусь*

Создание четко выстроенной системы финансового управления воспроизводством человеческого капитала, которая в первую очередь должна соответствовать государственной стратегии инновационного развития, на данном этапе является одной из актуальных проблем теории и практики реформирования системы финансового менеджмента. Повышение эффективности предлагаемых направлений инновационного развития должно базироваться, в том числе, на проведении комплекса обязательных мероприятий как на макро-, так и на микро- и нано-уровнях, предусматривающих смещение акцентов на справедливость и объективность формирования финансовых отношений, в том числе по поводу использования важнейшего элемента национального богатства - человеческого капитала.

Результаты исследования тенденций воспроизводства человеческого капитала Республики Беларусь свидетельствуют о недостаточной системности проводимых мероприятий по повышению качественного уровня человеческого капитала, значит ключевой проблемой развития национальной системы инновационного развития Республики Беларусь можно считать отсутствие научно обоснованной концепции финансового управления воспроизводством человеческого капитала, учитывающей сформированные направления развития социально ориентированного постиндустриального общества, которая базировалась бы на методическом инструментарии, позволяющем решать существующие проблемы в заданной области знаний.

Набор методических инструментов сформирован исходя из поставленных целей и сформулированных задач финансового управления воспроизводством человеческого капитала.

Целью финансового управления воспроизводством человеческого капитала является: приобретение человеческого ресурса с максимальным значением стоимостной оценки человеческого капитала при условии минимальных затрат на содержание, развитие, сохранение; при использовании - обеспечение максимальной отдачи от используемых человеческих ресурсов при улучшении их качественных характеристик.

Для достижения сформулированной цели необходимо решить следующие задачи:

- определение достоверной стоимостной оценки человеческого капитала;
- определение затрат по содержанию, сохранению и развитию человеческого капитала за плановый и отчетный периоды;
- расчет стоимости человеческого капитала с учетом стадий его формирования и использования;
- обоснование сумм инвестиционных затрат на развитие и сохранение человеческого капитала;
- оценка эффективности инвестиций в человеческий капитал за отчетный и будущие периоды;
- определение прогнозного значения дисконтированной стоимостной оценки человеческого капитала;
- выявление желаемого соотношения стоимостной оценки человеческого капитала, затрат на его содержание, развитие, сохранение и финансового результата организации;

- обоснование критических значений индикаторов эффективности финансового управления воспроизводством человеческого капитала.

Основным методическим инструментарием достижения поставленной цели и решения задач, в первую очередь, является комплекс разработанных методик: стоимостной оценки человеческого капитала, определения величины возможных (допустимых) дополнительных затрат, связанных с повышением качественного уровня человеческого капитала и величины допустимой стоимости человеческого капитала, формирования и использования денежного фонда «фонд человеческого капитала».

Методика стоимостной оценки разработана на основе теории нечетких множеств. Она позволяет формализовать представление нового способа измерения ценности (полезности) человеческого капитала, разработанной системы факторов стоимостной оценки исследуемой категории. Для ее практической реализации нами разработан алгоритм сбора и оценки информации о качественных характеристиках носителя человеческого капитала.

Для проведения процедуры оценки считаем целесообразным привлечь экспертов из числа сотрудников этой же организации. В целях мотивации к улучшению трудовых показателей и проведения самооценки работников предлагаем в качестве одного из экспертов пригласить непосредственно самого оцениваемого сотрудника организации. В связи с тем, что распорядителем средств в организации является ее непосредственный руководитель, считаем, что экспертом также должен быть и руководитель организации. Кроме того, в обязательном порядке считаем целесообразным, одним из экспертов назначить непосредственного руководителя структурного подразделения, в котором работает оцениваемый сотрудник, а также сотрудника по работе с персоналом и финансовой службы. Все прочие эксперты (при необходимости) будут назначаться в зависимости от принадлежности того или иного сотрудника к структурному подразделению. В целях упразднения таких психологических аспектов как завышенная (заниженная) самооценка, а также взаимная неприязнь (личная симпатия) к оцениваемому сотруднику, предлагаем из полученных характеристик по каждому из факторов не принимать в расчет самый низкий и самый высокий результат оценки. Поэтому фактически будем иметь результаты оценки человеческого капитала работника экспертами числом, меньшим на 2. В этой связи мы предлагаем привлекать к оценке человеческого капитала экспертов числом, не меньшим 5. Эксперты будут оценивать работника по всем обоснованным факторам, проставляя баллы. При этом будет формироваться эмпирическая экспертная оценка этого фактора. По всем факторам пересчитывается выставленная экспертная эмпирическая оценка в теоретическую. После нахождения всех теоретических экспертных оценок по каждому из факторов каждого из экспертов определяем фактическую усредненную агрегированную по экспертам оценку каждого фактора. При этом, как было описано выше, не принимая в расчет самое максимальное и минимальное значение. Затем определяем фактическую усредненную агрегированную по экспертам оценку по всем факторам. В итоге определяем агрегированный показатель (вбирающий в себя оценку всех факторов всеми экспертами), пересчет значения которого в денежное выражение проведем с помощью рассчитанного нами коэффициента: 1 балл = 43,85 дол. США. Таким образом, полученное значение агрегированного показателя в денежном выражении есть значение стоимостной оценки человеческого капитала отдельного работника. Проведя такую оценку всех работников субъекта хозяйствования, станет возможным определить стоимостную оценку человеческого капитала субъекта экономики (отрасли) в целом.

Для простоты использования разработанной методики стоимостной оценки человеческого капитала нами разработано автоматизированное обеспечение процесса определения стоимостной оценки ЧК работника и организации (отрасли) в целом.

- Разработанная методика стоимостной оценки человеческого капитала работников позволит:
- формировать рейтинг работников как в качественном, так и в денежном выражении;
  - распределять полученный доход организации между всеми участниками производственно-хозяйственной деятельности пропорционально их вкладу (рейтингу);
  - ввести в состав финансовой отчетности новый производственный фактор «Человеческий капитал» и, соответственно, новый актив «Человеческий ресурс», значит более достоверно определять рыночную стоимость компании;
  - формировать информационно-аналитическую базу для принятия объективных управленческих решений на каждой стадии воспроизводства человеческого капитала;

- выявлять реально используемую часть человеческого ресурса в процессе осуществления финансово-хозяйственной деятельности, обуславливающую рост дохода организации.

Следующий инструмент - методика определения величины допустимых дополнительных затрат на воспроизводство человеческого капитала, направленных на улучшение его качественных составляющих и величины стоимости человеческого капитала. В качестве методологической основы определения величины возможных (допустимых) дополнительных затрат, взяты теории производства, а именно основы пофакторного распределения дохода, и спроса на переменный фактор.

Следующие методологические положения в отношении метода определения величины возможных (допустимых) дополнительных затрат, связанных с повышением качественного уровня человеческого капитала и величины допустимой стоимости человеческого капитала представляют собой алгоритм действий для проведения соответствующих расчетов: в качестве методологической основы определения величины возможных (допустимых) дополнительных затрат, связанных с повышением качественного уровня человеческого капитала взяты теории производства, а именно основы пофакторного распределения дохода, и спроса на переменный фактор; принято, что прирост прибыли в условиях определения величины спроса на единственный переменный фактор (в нашем случае ЧК) обусловлен изменением ЧК; научно обосновано, что величина допустимых затрат на ЧК равна величине приращенного за счет человеческого капитала дохода, что обеспечит сохранение условия равновесия; в качестве методологической основы определения величины допустимой стоимости человеческого капитала применен концептуальный подход к понятию «стоимость» экономистов К.Маркса и Ф.Энгельса; аргументировано, что величина допустимой стоимости ЧК есть отношение величины допустимых затрат на ЧК и изменение стоимостной оценки (полезности) ЧК.

Применяя изложенный алгоритм в практической деятельности необходимо помнить, что рассчитанное значение величины допустимых дополнительных затрат на воспроизводство человеческого капитала, направленных на улучшение его качественных составляющих и величины стоимости человеческого капитала является критическим.

Что касается применения методики формирования и использования специального денежного фонда на воспроизводство ЧК, то она позволяет решить следующие прикладные задачи:

- за счет каких источников этот фонд будет сформирован, чем будет определяться объем денежных средств из каждого источника и, в конечном итоге, структура фонда по источникам его формирования;
- по каким направлениям будут использоваться средства фонда, чем будет определяться состав работников (носителей ЧК), участвующих в распределении средств фонда, и каков будет объем денежных средств, выделяемых для каждого из них.

Этапы применения методики в практической деятельности субъектов экономики: на основе методики стоимостной оценки ЧК определяется значение стоимостной оценки ЧК каждого работника и организации в целом на установленную отчетную дату (дату начала внедрения методики, например, 1 января года); учитывая, что цена фактора «труд» выражается в виде заработной платы, за базовое значение величины расходов на оплату труда и дополнительного поощрения работников принимается величина выплат на эти цели, включенная в затраты на производство и реализацию продукции (товаров, работ, услуг), за предыдущий квартал (базовый период); оплата труда работников за первый квартал отчетного года будет производиться в соответствии с суммами базового периода (квартала); по истечении первого квартала определяется новое значение стоимостной оценки ЧК каждого работника и организации в целом, а также величина полученного приращенного дохода (выручки от реализации) за счет ЧК за вычетом косвенных платежей, приращение дохода полученного за счет ЧК как разность дохода за счет ЧК за отчетный и предыдущий квартал, приращение стоимостной оценки ЧК организации как разность стоимостной оценки ЧК на конец и начало квартала; на основе рассчитанных значений стоимостной оценки ЧК формируется рейтинг работников для определения участников и степени их участия в процессе распределения средств фонда на воспроизводство ЧК организации.

Рассчитанная величина приращения дохода от ЧК согласно методике определения величины возможных (допустимых) дополнительных затрат, связанных с повышением качественного уровня человеческого капитала, есть величина допустимых дополнительных затрат, на которые собственник может увеличить объем финансирования воспроизводства ЧК, не нарушив при этом условия равновесия.

Таким образом величина средств фонда на воспроизводство ЧК на начальном этапе внедрения методики будет включать суммы поощрительного характера, отнесенные на затраты в базовом периоде, и сумму, определенную собственником, но не превышающую величину допустимых дополнительных затрат.

Во втором квартале работники будут поделены на две группы: участвующие и не участвующие в распределении средств фонда на воспроизводство ЧК. В распределении средств фонда участвуют работники, стоимостная оценка ЧК которых увеличилась за отчетный квартал или осталась на достигнутом ранее уровне.

В соответствии со сформированным рейтингом ЧК работников средства фонда на воспроизводство ЧК будут распределяться между ними.

По истечении отчетного года величина допустимых дополнительных затрат на ЧК будет сравниваться с фактической величиной дополнительных затрат, включенных в фонд на воспроизводство ЧК. Полученная разница есть рекомендуемый допустимый объем выплат работникам из прибыли, полученной за отчетный год, уменьшенный на сумму обязательных платежей из прибыли. Распределение выплат из прибыли осуществляется по итогам расчета приращения стоимостной оценки ЧК отдельных работников в целом за отчетный год.

Следующим важным инструментом финансового управления воспроизводством человеческого капитала является система информационного обеспечения финансового управления воспроизводством человеческого капитала. Она представляет собой совокупность систематизированных по стадиям формирования и использования человеческого капитала учетно-аналитических данных о стоимостной оценке человеческого капитала и величине затрат на его приобретение, развитие, сохранение и содержание, отраженных в специальных регистрах.

При этом будем учитывать, что человеческий ресурс участвует в деятельности организации, оплата за такое участие включается в стоимость изготавливаемой продукции. Из чего следует, что часть человеческого ресурса, участвующая в формировании «экономических выгод» и контролируемая нанимателем может быть признана активом организации-нанимателя при условии наличия соответствующего нормативно-правового обеспечения. Принимая на работу человека, наниматель рассчитывает на то, что он (принимаемый работник) будет применять в работе все имеющиеся у него знания, навыки, способности. Другими словами, на стадии приобретения человеческого капитала формируется посредством всего объема приобретенных человеческих ресурсов принимаемого работника. В бухгалтерском балансе приобретение человеческих ресурсов и, соответственно, человеческого капитала отразится в активе в статье «Нематериальные активы» и пассиве в статье «Человеческий капитал» соответственно.

На стадии содержания расходы организации по содержанию работника, прежде всего величина его оплаты труда, будут увеличивать стоимость человеческих ресурсов, и при включении в расходы организации, сформируют своего рода фонд возмещения стоимости потребленного работником финансового ресурса организации.

На стадии развития расходы субъектов экономики на оплату всевозможных способов повышения профессиональной подготовки (переподготовки) работника при отнесении в расходы пополнил фонд возмещения стоимости потребленного работником финансовых ресурсов организации.

Стадия «сохранение» предполагает в высшей степени нестандартный подход нанимателя при оценке возможных перспектив «использования» конкретного работника для достижения поставленных производственных целей. Прирост человеческого капитала на этой стадии возможен благодаря работникам, внесшим весомый вклад в развитие организации. Для этой стадии в разработанной нами методике оценки человеческого капитала введен специальный фактор «творческий подход при выполнении задания». Этот фактор мы предполагаем оценивать в таком же диапазоне как фактор «производительность труда», что придает ему особую значимость. Очевидно, что стоимостная оценка капитала такого работника может быть увеличена в соответствии с расходами по его сохранению (например, приобретение жилья работнику за счет нанимателя).

Таким образом, разработанная система информационного обеспечения финансового управления воспроизводством человеческого капитала позволит соизмерить фактические затраты, связанные с воспроизводством человеческого капитала, и значение объективной стоимостной оценки такого

капитала за соответствующие периоды, обусловленное качественными характеристиками человеческих ресурсов, задействованных в производственно-хозяйственной деятельности.

Важнейшим инструментом, исходя из поставленных целей и задач является система финансовых индикаторов, с обоснованием их критических значений, отражающих эффективность финансового управления воспроизводством человеческого капитала. В систему вошли следующие индикаторы:

- стоимость ЧК;
- стоимостная оценка ЧК,
- прирост стоимостной оценки ЧК на стадиях «содержание», «развитие», «сохранение»;
- коэффициент эффективности инвестиций в ЧК;
- прирост объемов произведенной продукции от фактора производства ЧК на единицу прироста стоимостной оценки ЧК;
- прирост затрат на содержание, развитие, сохранение ЧК на единицу прироста стоимостной оценки ЧК;
- затратноёмкость ЧК;
- чистый дисконтированный доход от инвестиций в ЧК;
- дисконтированная стоимостная оценка ЧК,

Сравнение полученных критических значений данных индикаторов с фактическими данными позволит судить об эффективности финансового управления воспроизводством человеческого капитала на каждой стадии его воспроизводства. В данном случае должны соблюдаться следующие условия:

- коэффициент эффективности инвестиций в ЧК  $\geq 1$ ;
- прирост объема произведенной продукции от фактора производства «человеческий капитал» на единицу прироста стоимостной оценки ЧК стадий «содержание», «развитие», «сохранение» > прирост затрат на содержание, развитие и сохранение ЧК на единицу прироста стоимостной оценки человеческого капитала стадий «содержание», «развитие», «сохранение»;
- темп роста затратноёмкости ЧК < темп роста финансового результата организации;
- дисконтированная величина стоимостной оценки ЧК  $\geq$  стоимостной оценки ЧК на конец года;
- чистый дисконтированный доход от инвестиций в человеческий капитал > 0.

Таким образом, определив основной инструментарий для реализации методологии финансового управления воспроизводством человеческого капитала в практической деятельности субъектов хозяйствования, а так же отразив цели, задачи, представляется возможным формирование специализированного алгоритма принятия решений по финансовому управлению воспроизводством человеческого капитала и, как результат, структурно-функциональной модели процессного финансового управления воспроизводством человеческого капитала.

УДК 330.322.21

## МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОЦЕНКИ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ ОТРАСЛЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

*Бословяк С.В., старший преподаватель  
УО «Полоцкий государственный университет»,  
г. Новополоцк, Республика Беларусь*

Переход к рыночным отношениям и связанный с ними дефицит собственных инвестиционных ресурсов обуславливает актуальность привлечения организациями инвестиций из внешних источников. В связи с этим необходима объективная оценка инвестиционной привлекательности на отраслевом уровне и на уровне отдельных организаций.

Исследованию отраслевых аспектов инвестиционной привлекательности посвящены работы таких авторов как И.А. Бланк, И. Ройзман, Р.В. Чесский, М.В. Грачева и др.

Одной из наиболее известных методик оценки инвестиционной привлекательности отраслей экономики является методика, предложенная И.А. Бланком Показатели, используемые в ней, разделяются на три группы: