

III этап (2009–2011 гг.) — режим привязки курса белорусского рубля к корзине валют;

IV этап (с октября 2011 г.) — режим управляемого плавления курса белорусского рубля. До конца 2012 г. интервенции Национального банка Республики Беларусь на валютном рынке будут носить нерегулярный характер сглаживания отдельных колебаний на валютном рынке. С 1 июня 2011 г. прекращено рефинансирование банков в целях выполнения государственных программ и мероприятий. В 2012 г. на кредитование государственных проектов и программ будет направлено в эквиваленте 7 млрд дол. США. Выбор режима управляемого плавления обусловлен значительной степенью открытости белорусской экономики и зависимостью от изменений на мировых товарных и финансовых рынках, а также волатильностью курсов основных мировых валют. Управляемое плавление позволяет защитить экономику страны от негативного влияния внешних шоков. На ближайшую перспективу одна из главных задач национальной валютной политики — не допустить снижения государственных золотовалютных резервов (за 2011 г. резервы в международном определении увеличились на 2885,2 млн дол. США, или более чем на 57 %) и нарастить их до величины, составляющей 3 месяца импорта товаров и услуг (по состоянию на 1 марта 2012 г. золотовалютные резервы покрывали двухмесячный импорт), что обеспечит необходимый уровень внешнеэкономической безопасности страны. С целью активной интеграции в мировую экономическую систему в перспективе прогнозируется смягчать и постепенно снимать валютные ограничения и обременения на операции текущего и капитального характера.

*В.В. Богатырева, канд. экон. наук, доцент
ПГУ (Новополоцк)*

ЭТАПЫ ФИНАНСОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Изучение содержания концепций финансового менеджмента в приложении к финансовому управлению человеческим капиталом привело к выводу о том, что наиболее актуальными и практико-ориентированными представляются концепции стоимости капитала и дисконтированного денежного потока. В результате нами были определены основные этапы финансового управления человеческим капиталом.

1. Обоснование целей финансового управления с ориентацией на концепцию стоимости капитала. Установление критериев, характеризующих достижение целей.

В теории и практике финансового менеджмента общепринятым критерием оптимальности структуры капитала служит показатель средней взвешенной цены капитала и единственно верным считается подход,

согласно которому WACC должна минимизироваться. Однако в случае с человеческим капиталом имеют место несколько другие закономерности. Действительно, для минимизации значения показателя цены человеческого капитала необходимо привлекать человеческие ресурсы с высокой стоимостной оценкой, но при этом текущие затраты на обслуживание их использования должны быть минимальны. Очевидно, что в условиях развитого рынка труда соблюдение одновременно обоих условий труднодостижимо. Поэтому при формулировке целей в данной области речь может идти об установлении некоторых сочетаний между издержками на приобретение человеческого капитала и его стоимостной оценкой.

2. Определение конкретных задач финансового управления человеческим капиталом.

Примерный перечень задач: определение стоимостной оценки используемых человеческих ресурсов в соответствии с принятым подходом; прогнозирование стоимостной оценки человеческого ресурса; установление уровня текущих затрат по обслуживанию человеческого ресурса; расчет цены человеческого капитала. При этом предлагаемый подход к определению стоимости используемых человеческих ресурсов находится в русле современных финансовых теорий, согласно которым должна приниматься справедливая, а не балансовая стоимость актива.

3. Обоснование финансовых планов и показателей.

Рассматриваются несколько вариантов решений по различным комбинациям стоимости и цены человеческих ресурсов и выбирается наиболее оптимальный с точки зрения имеющегося человеческого капитала, установленных целей и задач. Выбор оптимального варианта (оптимальной комбинации человеческих ресурсов) можно осуществлять исходя из концепций денежного потока и временной стоимости денежных ресурсов, через механизм дисконтирования на основе расчета показателей чистого дисконтированного дохода и внутренней нормы доходности.

4. Реализация решений по оптимальному варианту.

Определяются действия, необходимые для достижения целевых плановых показателей, связанные со стимулированием работников к наращиванию своего человеческого капитала.

5. Текущий контроль за реализацией решений.

Установление целесообразного (разумного) временного интервала определения стоимости человеческого капитала для объективной оценки динамики.

6. Оценка результативности принятых и реализованных решений.

В процессе оценки результативности возможен анализ по следующим направлениям: расчет и анализ цены человеческого капитала по организации в целом, подразделениям и отдельным категориям работников; сопоставление фактических данных по увеличению (снижению) стоимостной оценки человеческого капитала с их прогнозируемой (планируемой) величиной.