

(см. таблицу). При этом объем проданного зерна в расчете на одно такое хозяйство возрос более чем в 1,5 раза — с 1643 до 2514 т. Данные тенденции развивались на фоне увеличения общего объема производства товарного зерна. Совокупный объем продаж возрастал из года в год и к 2010 г. увеличился на 31 % по сравнению с 2006 г.

Объем производства товарного зерна и количество производящих его сельскохозяйственных организаций в Республике Беларусь

Год	Количество хозяйств, производящих зерно на продажу	Валовой объем проданного зерна, тыс. т	Объем продаж зерна в расчете на одно хозяйство, т
2006	1416	2327	1643
2007	1321	2975	2252
2008	1330	3392	2550
2009	1251	3312	2648
2010	1212	3047	2514

Источник: собственная разработка на основании информации годовых отчетов по сельскохозяйственным предприятиям Республики Беларусь.

Вариация объема продаж зерна оказывала определенное влияние на единичные издержки его производства, что обуславливает значимость оценки характера и величины эффекта от роста масштаба производства. Идентификация и количественное измерение данного эффекта приобретают дополнительную компоненту актуальности в связи с дальнейшей ориентацией белорусского сельского хозяйства на увеличение объема выпуска зерновых культур. Так, в соответствии с Государственной программой устойчивого развития села на 2011–2015 годы величина валового сбора зерна на конец отчетного периода запланирована в размере 12 млн т. Подтверждение доминирования положительного эффекта от увеличения масштаба производства послужит научноаргументированным обоснованием целесообразности реализации запланированного курса; отрицательного — необходимости его корректировки.

*А.В. Мозоль, канд. экон. наук, доцент
БГЭУ (Минск)*

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ОЦЕНКЕ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

В зарубежной экономической практике существуют два принципиальных практических подхода к учету трудового потенциала ресурсов:

так называемые модели активов (или «затратные») и модели полезности. Первые предполагают ведение учета затрат на капитал (по аналогии с основным капиталом) и его амортизацию; вторые — непосредственную оценку эффекта тех или иных инвестиций.

В основу первого подхода взята обычная схема бухгалтерского учета основного капитала, переработанная применительно к особенностям трудового потенциала. В специальных счетах по разнообразному перечню учитываются затраты на человеческие ресурсы, которые в зависимости от содержания либо рассматриваются как долгосрочные вложения, увеличивающие размер функционирующего трудового потенциала, либо списываются как потери. Устанавливается нормативный срок амортизации. Уход ценного работника из-за болезни до истечения срока амортизации затраченных на него средств, преждевременная смерть работника приравниваются к потере капитала. Описанная методика учета затрат капитала получила название «хронологическая модель затрат» (historical cost model).

В последнее время фирмы обращают все больше внимания на модели полезности (utility models). С их помощью можно оценить экономические последствия изменения трудового поведения работников в результате тех или иных мероприятий. Различия в ценности обусловлены характером должности и индивидуальными различиями работников, занимающих одинаковую должность. При этом используются два основных подхода — индивидуальный и коллективный. В первом случае измеряется ценность каждого сотрудника путем определения ожидаемого дохода организации от его работы. Во внимание принимаются производительность труда, перемещаемость, возможность карьерного роста, вероятная продолжительность работы в организации.

Во втором случае исходят из того, что трудовые ресурсы предприятия представляют единый комплекс (коллектив) и должны оцениваться в целом исходя из факторов, классифицируемых на три группы:

- 1) независимых от персонала (организационная структура предприятия, экономическая политика, методы руководства, квалификация, навыки и поведение сотрудников);
- 2) смешанных, сложных (лояльность к предприятию, цели деятельности и мотивация поведения, моральный климат);
- 3) окончательных, или зависимых (производительность труда, рост объема работы и дохода, увеличение доли рынка).

Две первые группы предопределяют третью. На практике получили распространение как индивидуально-штучный, так и коллективный подходы. Иногда они сочетаются в различных способах измерения стоимости трудовых коллективов.

Историческая цена. Все фактические затраты на кадровый состав образуют исходную сумму, которая ежегодно уменьшается на амортизацию, исчисляемую по средней продолжительности работы индивида на предприятии. Этот способ прост в исчислении, а оценочная база реальна. Но есть и недостатки: фактически стоимость рабочей силы не

обязательно связана с исторически произведенными затратами, а повышение стоимости рабочей силы и ее амортизация субъективны.

Метод цены возмещения. Принимается допущение, что замена работника приведет к дополнительным затратам, поэтому новая стоимость будет выражать в деньгах величину трудовых ресурсов. Такой способ прост и объективен, так как во внимание принимается текущая ситуация рынка рабочей силы.

Возможная себестоимость. Этот метод основан на своеобразной деловой игре. Внутри предприятия администрация устраивает аукцион. Все сотрудники «продаются» начальникам отделов, которые выступают «покупателями». Тот, на кого не было «спроса», получает нулевую цену, а суммарная стоимостная оценка остальных работников составляет стоимость трудовых ресурсов. В итоге получается довольно реалистичная оценка, так как внутри коллектива лучше знают истинную ценность своих работников.

Компенсационная модель. Общая стоимость персонала рассчитывается как сумма дисконтированных заработков всех сотрудников за время их работы на предприятии. Недостатком является крайний субъективизм, обусловленный величиной будущей заработной платы, временем ожидаемой работы и ставкой дисконта.

Метод ожидаемой зарплаты. Ресурсы оценивают исходя из суммы годовых коэффициентов экономической эффективности на ближайшие пять лет. Коэффициенты рассчитываются как отношение уровня годовой прибыли на собственные активы к уровню годовой прибыли всех предприятий страны. В основу метода положена оценка эффективности использования активов предприятия. Правда, она не всегда объективна, поскольку трудно достоверно предвидеть в перспективе уровень годовой прибыли для всех предприятий.

Следовательно, наряду с материальными и финансовыми активами можно оценить и трудовые ресурсы. Некоторые специалисты считают возможным введение их стоимости в баланс для оценки экономической эффективности работы организации. Если оценка будет достаточно обоснованной, то, по мнению специалистов, ликвидность, платежеспособность и сумма оборотных средств возрастут, когда в балансе в разделе «Запасы» появится статья «Стоимость трудовых ресурсов», и на ту же сумму увеличится стоимость собственного капитала.

*М.В. Молохович, магистр экон. наук
БГЭУ (Минск)*

ОТРАСЛЕВЫЕ ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ КОРПОРАТИВНЫХ СТРУКТУР В ОВОЩНОМ ПОДКОМПЛЕКСЕ АПК

В современных условиях хозяйствования все большую значимость приобретают процессы формирования корпоративных структур в раз-