

УЧЕТ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Производство любого товара или услуги невозможно без привлечения человеческого труда. Люди производят материальные ценности, обладая разными уровнями знаний, образования, навыков, умственных способностей, энтузиазма. Предприятие, где используется высококвалифицированный труд, имеет возможность получения больших доходов от использования человеческих ресурсов.

Поэтому для эффективного управления производственным процессом, а также для объективной оценки рыночной стоимости предприятия возникла необходимость учета человеческого капитала.

Человеческий капитал представляет собой чистую дисконтированную величину прироста объема производства за счет дополнительного опыта и квалификации персонала по сравнению с объемом производства неквалифицированного труда.

К основным элементам человеческого капитала относят капитал образования, капитал подготовки на производстве, капитал здоровья, обладание экономически значимой информацией, мотивацию экономической деятельности и др.

Проблема учета человеческого капитала связана со сложностью оценки его стоимости. Все существующие методы определения этой стоимости можно разделить на две группы.

1. Вычисление стоимости человеческого капитала, исходя из заработной платы (окладов) работающих. Такой способ является обоснованным, поскольку заработная плата отображает не только качественную сторону труда, характеризует взнос работника в процесс воссоздания и оплату согласно количеству и качеству труда. Но этот метод является нередко жестким способом оценки, потому что он не учитывает возможные, одновременные, случайные неудачи работника.

2. Затратные методы основываются на вычислении суммы расходов на получение общего и специального образования работающих, включая расходы на повышение их квалификации. При этом необходимо учитывать затраты, связанные с поиском работника, его ознакомлением с обязанностями, проведением тренингов и т.д. Недостатком данной группы методов является невозможность учета энтузиазма работающего, его результативности.

Таким образом, ни один из многих методов оценки человеческого капитала не является идеальным, каждый из них не способен полностью оценить вклад человеческих ресурсов в успешность коммерческой деятельности предприятия.

Также человеческие ресурсы не являются собственностью компании, они не могут быть проданы и заложены. Следует отметить, несмотря на то, что человеческий капитал подвержен моральному и физическому износу, как и материально-вещественные ресурсы, но этот износ протекает иначе. В первые годы своего функционирования человеческий капитал за счет приобретения опыта и специфических знаний увеличивает свою ценность, а тем самым и стоимость, что вызывает трудности в определении износа человеческих ресурсов и начислении амортизации.

В силу наличия данных сложностей целесообразно, по нашему мнению, будет вести забалансовый учет человеческого капитала, применяя сочетание разных методов и внося корректировки в зависимости от конкретного предприятия.

Мы считаем, что учет человеческого капитала необходим для того, чтобы учесть затраты компании, связанные с управлением человеческими активами, и финансовые последствия приобретения, перестановки, оборота, реорганизации, развития человеческих ресурсов. Также это важно для оценки деловой репутации компании, ее перспектив развития, а значит и ее рыночной стоимости. Поэтому данный вопрос требует дальнейшего изучения с целью выявления способа учета человеческих ресурсов.

Секция 6

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ СТАТИСТИКИ

*В.В. Барановская
БГЭУ(Минск)*

СТАТИСТИЧЕСКАЯ ОЦЕНКА ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ ПЕРИОДА ТРУДА В ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

В сложившихся в нашей республике сложных демографических условиях, эффективность функционирования экономики не может быть достигнута без согласования экономических и демографических процессов. При этом экономический рост будет наблюдаться в том случае, если достигнута эффективность жизнедеятельности населения и улучшится использование человеческого капитала. Для того чтобы оценить эффективность жизнедеятельности населения, прежде всего, необходимо определить периоды нахождения человека в активном и

106

□□□□□□□□ □□□□□□□□ □□□□□□□□ □□□□□□□□.
□□□□□□□□.
□□□□□□□□ □□□□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□
□□□□□□□□□. □□□□□□□□.