

рученными деньгами. В итоге, исходя из содержания схемы кругооборота средств, расчет финансового результата должен производиться следующим образом:

- если $\Delta' - T' > 0$, то организация получает прибыль;
- если $\Delta' - T' < 0$, то организация получает убыток.

Уточним, что в расчете принимает участие показатель T' (реализованная продукция, товары) в оценке по себестоимости. Изложив студентам модель кругооборота средств с таким расчетом финансового результата, у них в дальнейшем при изучении экономических дисциплин не будет затруднений в его достоверном восприятии и понимании.

Литература:

1 Соколов, Я.В. Бухгалтерский учет как сумма фактов хозяйственной жизни: учеб. пособие / Я.В. Соколов. – М.: Магистр; ИНФРА-М, 2010. – 224 с.

В.И. Ильюк

*УО «Брестский государственный технический университет»
(Республика Беларусь, Брест)*

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ РЕСУРС КАК ОСНОВНОЙ ПОТЕНЦИАЛ ОРГАНИЗАЦИИ

Развитие ведущих стран мира, привело к формированию постиндустриальной экономики, новой экономики знаний, инноваций, мировых информационных систем, интеллектуального труда, науки и научных технологий. Основополагающим фактором развития данной экономики и современного общества являются человеческий капитал.

Говоря о потенциале, стоит отметить одну отличительную черту применительно к человеку и физической системе. В случае с физической системой ее потенциал в процессе работы уменьшается. Если же мы говорим о человеке, то реализация потенциала, в большинстве своем, ведет к его развитию и обогащению.

Для определения эффективности инвестиций в человеческий

капитал можно обратиться к анализу «затраты – выгоды», который обычно состоит из трех этапов (рисунок 1).

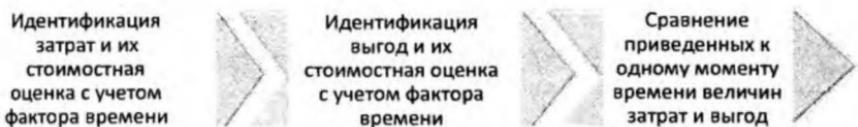


Рисунок 1 – Процесс инвестиционного анализа человеческого капитала

Инвестиции в персонал, можно рассматривать в двух аспектах: для сотрудников (эффект от инвестиций будет социальным) и для самой организации (эффект от инвестиций будет экономическим).

Проанализировав Налоговый кодекс Республики Беларусь особенная часть №71-3 и Постановление Совета Министров Республики Беларусь 25.01.1999 № 115 (в редакции постановления Совета Министров Республики Беларусь 14.12.2013 № 1083), можно сформировать список возможных услуг включаемые в социальный пакет, которые облагаются и не облагаются отчисления в ФСЗН и БГС, также подоходный налог и налог на прибыль. Пример инвестиций в человеческий капитал на показателе заработка плата был применен на УПТК ОАО «Строительный трест №8». Ранее предприятие выплачивало своим рабочим оклад (5 000 000 белорусских рублей) и компенсация условий труда. Предложим предприятию выплачивать оклад равный 3 000 000 белорусских рублей и социальный пакет, который включает следующие услуги: оплата мобильного телефона (120 000), транспорта (180 000), медицинскую страховку (150 000), бесплатное питание (690 000), оплата бассейна (100 000) или тренажерного зала, а также по 2 путевки (2 000 000 1 шт.) в санаторий детям в месяц. Данный метод будет применен на администрации предприятия, которая состоит из 50 человек.

Проанализировав таблицу можно говорить об эффективности получении экономического эффекта предприятия, но не стоит забывать о социальной эффективности. Т.к. человеческий капитал (потенциал) крайне важен для обеспечения долгосрочного устойчивого развития предприятия, предлагаю оценить социальную политику с помощью принципов КСО.

Таблица – Результаты использования метода

Плюсы и минусы	ФСЗН, БГС	ПН	Налог на прибыль
Заработка плата и компенсация условий труда	86 000 000	650 000	60 570 000
Заработка плата + соцпакет	58 820 000	448 500	31 050 000

Было предложено провести исследование (методом анкетирования) в течение месяца на УПТК ОАО «Строительный трест №8». Работники предприятий оценивали социальную политику. Была принята шкала оценки показателей от 0 до 100, что позволило получить более точный результат при расчете индекса социальной ответственности. Значение индекса от 0 до 50 свидетельствует о социальном инвестировании предприятия на низком уровне, от 50 до 80 – на достаточном уровне, от 80 до 100 – предприятие занимается социальной политикой в полной мере.

На основе результатов исследования была сформирована комплексная матрица стратегического положения и оценки действий SPACE, отражающая настояще положение предприятия в области корпоративной социальной ответственности (рисунок 2).



Рисунок 2 – Матрица SPACE

По принципу матрицы SPACE показатели были сгруппированы в 4 группы: факторы, обеспечивающие стабильность; факторы, обеспечивающие безопасность (охрана труда); факторы, обеспечивающие конкурентные преимущества предприятия для работников (подготовка и переподготовка кадров, социальные программы); факторы, обеспечивающие финансовую привлекательность (вознаграждение и мотивация).