

уровневую систему. Очевидно, что руководитель, его заместители, главный бухгалтер не в состоянии контролировать всю хозяйственную деятельность, поэтому организационная схема ВХК должна быть многоступенчатой, т.е. предусматривать выполнение контрольной функции на всех уровнях — от руководителей до отдельных работников, и закреплена во внутренних нормативных документах (должностных инструкциях, положении об отделе контроля).

Поэтому является обоснованным на законодательном уровне регламентировать порядок организации системы ВХК в виде нормативного положения о порядке организации системы ВХК, с учетом специфики отрасли, конкретизацией осуществляемых процедур контроля, квалификационных требований к работникам службы ВХК, ее организационно-правового статуса. В свою очередь, руководство должно быть заинтересовано в создании эффективной системы ВХК, анализировать и использовать результаты ВХК в управлении, своевременно разрабатывать корректирующие меры воздействия, которые будут способствовать устранению выявленных недостатков.

Возникает необходимость определить также сущность категории «внутрихозяйственный контроль», как неотъемлемый элемент управления, представляющий собой систему непрерывных действий, осуществляемых управленческим персоналом, руководством структурных подразделений, главными специалистами, бухгалтерией либо специальным структурным подразделением и направленных на обнаружение и предотвращение случайных либо умышленных ошибок и искажений, соблюдение требований законодательства для обеспечения надежности финансовой отчетности и сохранности имущества организации с целью эффективного управления.

Таким образом, внедрение усовершенствованной системы ВХК в аграрном секторе экономики вызвано объективной необходимостью повышения эффективности управления отраслью в целом. ВХК в отрасли АПК позволит обеспечить сохранность активов, выявить и использовать имеющиеся резервы производства, будет способствовать повышению его качества и эффективности на современном этапе экономического развития.

*А.Н. Макарова*  
*БГЭУ (Минск)*

## **ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ФАКТОР ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА**

С позиций функционального подхода к анализу экономических явлений человеческий капитал — это сформированный в результате ин-

вестиций и накопленный индивидуумом определенный запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые целесообразно используются в той или иной сфере общественного воспроизводства, способствуют повышению производительности труда и эффективности производства и тем самым влияют на рост доходов человека [2, с. 58]. Среди факторов, определяющих национальные конкурентные преимущества, на передний план выходят образование и охрана здоровья населения; развитие науки и другие факторы, характеризующие развитие человеческого капитала. К сожалению, на данный момент анализ показателей позволяет судить о недостаточном использовании человеческого капитала в Республике Беларусь. В этой связи изучение развития институтов повышения качества человеческого капитала в информационной экономике становится актуальным и выдвигается в разряд первоочередных задач государства. В программе социально-экономического развития на 2011—2015 годы были выделены семь приоритетов в развитии белорусской экономики, главный из них — развитие человеческого капитала, включая повышение уровня благосостояния, увеличение продолжительности жизни, укрепление здоровья граждан и их образования.

Однако открытым остается вопрос, как измерить качество человеческого капитала в стране. Одним из наиболее распространенных показателей является Индекс развития человеческого потенциала. По этому показателю Беларусь улучшила свои позиции с 68 места в 2009 г. до 61 места в 2010 г. среди 169 стран. Более тонкие измерения качества человеческого капитала предложены Всемирным банком в виде Индекса экономики знаний, где Беларусь и в 2009 г. и в 2010 г. стабильно занимает 73 место среди 145 стран [1]. Состояние человеческого капитала в научной сфере определяется как в натуральных показателях (численность персонала, занятого исследованиями и др.), так и стоимостных, отражающих затраты на НИОКР. По данным государственной статистики, среднегодовое количество научных сотрудников уменьшилось с 1990 г. по 2010 г. почти в 2,5 раза. Аналогично доля затрат ВВП на научные исследования и разработки снизилась с 1990 г. по 2010 г. почти в 3 раза и на данный момент составляет 1 % [3, с. 223].

Таким образом, проанализировав статистические данные, можно выделить следующие проблемы, касающиеся развития человеческого капитала, которые предстоит решить Республике Беларусь: 1) сравнительно низкая продолжительность жизни (особенно у мужской части населения) и устойчивая тенденция естественной убыли населения; 2) недостаточное финансирование НИОКР; 3) доведение качества образования до международного уровня; 4) оторванность науки от производственной и рыночной сферы.

В связи с этим необходима реализация ряда мер: 1) в сфере здравоохранения — реализация социальных программ активного приобще-

ния населения к здоровому образу жизни, расширение медицинских услуг; 2) в сфере науки — увеличение расходов на НИОКР до 2 % ВВП и формирование кадрового потенциала по приоритетным направлениям научно-технического развития; 3) в сфере образования — привлечение инвестиций в соответствии с запросами формирующегося инновационного рынка труда и изучение зарубежных подходов к образованию; 4) построение цепочки, связывающей образование, науку, производство и рынок.

Таким образом, становится очевидным ряд серьезных проблем, связанных с развитием и состоянием использования человеческого капитала в республике. Однако большим достижением является осознание необходимости изменений в этой сфере правительством республики и разработка мер по их реализации в Программе социально-экономического развития 2011—2015 годы и Государственной программе инновационного развития Республики Беларусь на 2011—2015 годы.

#### *Литература*

1. Ковалев, М.М. Будем строить экономику знаний / М.М. Ковалев // Официальный сайт БГУ [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.bs.u.by/sm.aspx?guid=150583>. — Дата доступа: 01.04.2010.
2. Соколова, Г.Н. Человеческий капитал как экономическая категория современности / Г.Н. Соколова // Наука и инновации. — 2010. — № 6 (88). — С. 57—59.
3. Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2010. — Минск, 2010. — С. 223.

**Н.И. Матвийчук**  
НУВХП (Ровно, Украина)

### **АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРИБЫЛЬЮ ПРЕДПРИЯТИЯ**

Необходимость адаптации функционирования современных предприятий в условиях жесткой конкуренции на национальном и мировом уровнях и направленность на обеспечение их экономического роста требует совершенствования системы анализа и оценки эффективности предприятия. Центральное место в аналитическом процессе занимает анализ и оценка уровня доходности финансовых ресурсов предприятия. Опыт многих успешных предприятий свидетельствует о важности разработки оптимальной системы управления прибылью предприятия, так как это способствовало бы повышению конкурентоспособности