

жаккардовый и аксминтерский ковры: коэффициенты текущей доходности соответственно равны 4,12, 3,72 и 1,43.

Преимущества применения этого метода состоят в выявлении природы затрат и расположении их в виде технологической цепочки изготовления продукта, а также в возможности проведения дифференцированного анализа постоянных издержек и результатов деятельности организации через промежуточные результаты, или сумм покрытия.

Список использованных источников

1. Анташов, А.А., Уварова, Г.В. Новые технологии управления предприятием. – Мн.: Регистр, 2006.

УДК 336.531.2

**РАЗРАБОТКА ПРИКЛАДНЫХ ИНСТРУМЕНТОВ ОЦЕНКИ  
ЭФФЕКТИВНОСТИ ИНВЕСТИЦИЙ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ  
КАПИТАЛ**

***И.А. Войтеховская, Е.В. Ванкевич***

Современный рынок характеризуется стремительным развитием новых сфер экономики и постоянной модернизацией. Это приводит к повышению требований к качеству человеческого капитала, способностям работника, его знаниям и профессиональным навыкам, компетенции и мобильности. В современных условиях конкурентные преимущества организаций напрямую определяются накопленным и задействованным человеческим капиталом. Следовательно, приоритетными источниками экономической динамики становятся инвестиции в человека. Для эффективного инвестирования в человеческий капитал необходимо измерять и оценивать инвестиции в человека, что является самой проблематичной и неоднозначной темой в области управления человеческим капиталом. Измерения человеческого капитала и оценка осуществления инвестиций в него обычно неточны, но сам по себе процесс измерения необычайно важен. Организации постепенно осознают связь между человеческим капиталом и финансовыми результатами компании. Помимо непосредственного влияния на финансовые результаты, капиталовложения в персонал способствуют созданию благоприятного климата в организации, повышают мотивацию сотрудников и их преданность организации, обеспечивают преемственность в управлении. Это тем более актуально в условиях социально-ориентированной экономики Республики Беларусь, идущей по инновационному пути развития. Также оценка инвестиций в человеческий капитал важна и для самого человека, получающего образование. В Беларуси образование долгое время было бесплатным для обучающегося. Сегодня, когда и коммерческие, и государственные вузы предоставляют возможность учиться на платной основе, человек может принимать активное участие в формировании своего человеческого капитала, в который он и вкладывает деньги, платя за получаемое образование. На сегодняшний день образование – это рискованное вложение, поскольку профиль жизненных доходов характеризуется неопределенностью и во многом зависит от того, насколько человеку повезет найти ту работу, которая в наибольшей степени отвечает полученному образованию. Целевым фактором выбора профессии может быть ожидаемая заработная плата для различных специальностей (легкость нахождения работы, престиж профессии, будущий социальный статус, доступ к информационным и другим ресурсам), при ресурсных ограничениях на объемы семейного капитала.

Выделяют несколько методов для оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал:

- 1) затратный метод, который предполагает сопоставление дополнительных доходов в будущем от полученного образования с затратами на него;

2) метод дисконтирования, который представляет собой приведение друг к другу потоков доходов и затрат на основе ставки дисконта с целью получения текущей стоимости будущих доходов;

3) расчет годовых норм отдачи от инвестиций, основанный на определении частных и социальных годовых норм [2, с. 246], свидетельствующих об эффективности частных и государственных инвестиций в образование человека. Эти нормы характеризуют минимальную доходность инвестиций, усредненную за весь срок службы этого капитала.

На сегодняшний день в Беларуси расчеты оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал не проводятся. Во-первых, это связано с практическим отсутствием сравнимой статистики по объемам обучения на предприятиях. Во-вторых, оценка эффективности инвестиций в человеческий капитал производится косвенно, через поиск связи между уровнем образования и среднемесячной заработной платой, что очевидно не отражает качественную составляющую обучения и получаемый эффект от обучения в будущем (авторское исследование связи между приростом заработной платы и приростом доли работающих с высшим и средним специальным образованием показало, что коэффициент корреляции равен -0,56). Поэтому возникла объективная необходимость использования более точных методик расчета, принятых в зарубежной практике. Одной из таких методик является уравнения заработной платы Минсеровского типа, преимущества которого заключаются в точности и многообразии получаемой информации для анализа. Так данная методика позволяет дать ответы на такие вопросы: а) есть ли разница в отдаче от инвестиций для получающих специальное и высшее образование; б) какова вариация в отдаче на разные образовательные специальности; в) есть ли разница в отдаче от инвестиций для мужчин и женщин, для имеющих различный опыт работы, для работающих на предприятиях различной формы собственности и др. Уравнение Минсера в общем виде может быть представлено следующим образом [1, с.7]

$$\ln W = a_0 + a_1E + a_2E^2 + a_3VOC + a_4TEC \cdot Teach + a_5TEC \cdot Econ + a_6TEC \cdot Tech + a_7TEC \cdot Hum + a_8TEC \cdot Med + a_9UNI \cdot Teach + a_{10}UNI \cdot Econ + a_{11}UNI \cdot Tech + a_{12}UNI \cdot Hum + a_{13}UNI \cdot Med + a_{14}X + \varepsilon$$

где  $\ln W$  – логарифм почасовой зарплаты;  $VOC$  – начальное профессиональное образование;  $E, E^2$  – возраст и возраст в квадрате в качестве приближения для опыта работы;  $X$  – региональные переменные;  $TEC \cdot Teach, UNI \cdot Teach$  – уровень образования соответствует среднему (высшему) профессиональному образованию в области педагогики;  $TEC \cdot Econ, UNI \cdot Econ$  – уровень образования соответствует среднему (высшему) профессиональному образованию в области экономики и юриспруденции;  $TEC \cdot Tech, UNI \cdot Tech$  – уровень образования соответствует среднему (высшему) профессиональному образованию в инженерной области;  $TEC \cdot Hum, UNI \cdot Hum$  – уровень образования соответствует среднему (высшему) профессиональному образованию в области гуманитарных наук;  $TEC \cdot Med, UNI \cdot Med$  – уровень образования соответствует среднему (высшему) профессиональному образованию в области медицины.

Расчет эффективности инвестиций в человеческий капитал в Беларуси с помощью уравнения Минсера возможен на основе первичных данных обследования домохозяйств, проводимого Министерством статистики и анализа Республики Беларусь.

#### Список использованных источников

1. Денисова И.А., Карцева М.А. Преимущества инженерного образования: оценка отдачи на образовательные специальности в России. Препринт WP3/2005/02 / И.А. Денисова, М.А. Карцева – М.: ГУ ВШЭ, 2005. – 40 с.
2. Майбуров И. Экономическое обоснование накопления человеческого капитала / И. Майбуров // Общество и экономика. – 2006. – №7 – 8. – С. 245 – 263.