

женных пошлин на импорт говядины, свинины и мясо птицы из третьих стран;

- в настоящее время рынок России практически закрыт для казахстанских сельскохозяйственных товаров по причине несоответствия продукции требованиям и стандартам, принятым в России. Как известно, Россия ежегодно нуждается в импорте как минимум в 1,5 млн т мяса. Поэтому казахстанским экспортерам мяса следует определить размеры таможенных квот поставок мяса на внутренний рынок стран ТС и на-

править усилия на соблюдение санитарных норм, установленных Таможенным союзом.

Библиографический список

1. Официальный сайт Министерства сельского хозяйства РК.
2. Стратегический план Министерства сельского хозяйства Республики Казахстан на 2010-2014 годы. Постановление Правительства РК от 31.12.2009 г. – № 2339.
3. Официальный сайт Комитета таможенного контроля Министерства финансов РК.



УДК 330.1

**Н.Д. Багрецов,
Н.А. Шелепова**

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Ключевые слова: человеческий капитал, методы оценки, стоимость работника, виды человеческого капитала, гудвилл кадрового потенциала, инвестиции в человеческий капитал, источники инвестиций в человеческий капитал.

Введение

В современных условиях человеческий капитал определяет конкурентные преимущества экономики и возможности её модернизации, так как именно люди, обладающие образованием, квалификацией и опытом, определяют возможности модернизации общества. Влияние человеческого капитала на современную экономическую реальность подробно исследуется в книге Лайфа Эдвинсона и Майкла Мэлоуна «Интеллектуальный капитал» (1997).

Понятие «человеческий капитал» не имеет однозначной трактовки, он отражает приобретённые знания, навыки, мотивации, которые могут использоваться в течение определённого промежутка времени для получения дохода.

Человеческий капитал, признаваемый во многих странах мира частью национального богатства и важнейшим фактором экономического роста, нуждается в инвестициях. Инвестиции в человеческий капитал помимо социальных эффектов всегда предполагают стоимостной эффект для лица, их осуществляющего. Для оценки объёма необходимых инвестиций, прежде всего, стоит обратиться к оценке человеческого капитала [1].

Современные методы оценки человеческого капитала

Вопросу оценки человеческого капитала посвящено много работ, большинство из которых написаны зарубежными авторами и не всегда могут быть адаптированы к отечественной практике [2].

Современные методы оценки человеческого капитала широко используют косвенные способы оценки отдельных его составляющих (например, через показатели доступности услуг образования). На подобных оценках, в частности, основывается «индекс развития человеческого потенциала», служащий для измерения уровня жизни, гра-

мотности, образованности и долголетия как основных характеристик человеческого потенциала, применяемый ПРООН:

$$HDI = \sqrt[3]{LEI \times EI \times II},$$

где *LEI* – индекс ожидаемой продолжительности жизни;

EI – индекс образования;

II – индекс дохода.

Среди широко известных методик оценки человеческого капитала также выделяют модель индивидуальной стоимости работника, основанную на понятиях условной и реализуемой стоимостей, которая была предложена учеными Мичиганского университета. Данная методика рассчитывается с применением вероятностной величины, что позволяет спрогнозировать индивидуальную стоимость работника лишь приблизительно. Согласно модели ценность работника определяется из ожидаемой условной стоимости и вероятности продолжения членства в организации:

$$PC = YC \times P(O),$$

где *PC* – ожидаемая реализуемая стоимость;

YC – ожидаемая условная стоимость;

P(O) – вероятность того, что работник останется работать в организации через некоторый промежуток времени.

По мнению И. Фишера, использование капитала означает получение процента как универсальной формы дохода. Дисконтируемая сумма будущих доходов и составляет величину применяемого капитала. Однако данный метод не включает инвестиции в человеческий капитал, оценку профессионального уровня, уровня образования персонала, затраты на научные разработки, здравоохранение и прочие затраты, вследствие чего модель является ограниченной.

Я. Фитц-енц рассматривал человеческий капитал во взаимосвязи с добавленной экономической стоимостью:

$$\text{Добавленная стоимость человеческого капитала} = \frac{\text{Прибыль} - (\text{Расходы} - \text{Зарплата} + \text{Льготы})}{\text{Эквивалент полной занятости}}$$

Для определения стоимости человеческого капитала Фитц-енцем была предложена матрица, состоящая из четырех квадрантов: приобретение, содержание, развитие и сохранение. Данный метод из-за специфичности некоторых показателей невозможен к применению в отечественной практике.

В отечественной практике также проводились исследования по оценке человеческого капитала. Довольно своеобразный подход к оценке человеческого капитала у М.М. Критского: «человеческий капитал исходно выступает как всеобщая конкретная форма жизнедеятельности, ассимилирующая предшествующие формы и осуществляющаяся как итог исторического движения

человеческого общества к его современному состоянию» [3].

Человеческий капитал, являясь частью совокупного капитала, представляет собой накопленные затраты на общее образование, специальную подготовку, здравоохранение, перемещение рабочей силы. Виды «человеческого капитала» экономисты классифицируют по видам затрат, инвестиций в «человеческий капитал». И.В. Ильинский выделяет вследствие этого следующие составляющие: капитал образования, капитал здоровья и капитал культуры. Таким образом, по его мнению, формула человеческого капитала принимает следующий вид:

$$ЧК = K_3 + K_K + K_0,$$

где ЧК – человеческий капитал;

K_0 – капитал образования;

K_3 – капитал здоровья;

K_K – капитал культуры.

В. Аллавердян предлагает методику, по которой оценочная стоимость работника рассчитывается по формуле:

$$S = ЗП \times \Gamma_{\text{КП}},$$

где *S* – оценочная стоимость работника;

ЗП – предполагаемая / выплачиваемая заработная плата работнику;

$\Gamma_{\text{КП}}$ – гудвилл кадрового потенциала работника.

Гудвилл кадрового потенциала рассчитывается по каждому работнику отдельно и отображает реальную, рыночную, индивидуальную стоимость работника как конкретного человека, умеющего выполнять конкретные функции.

На основе методики В. Аллавердяна разработана методика оценки человеческого капитала с учетом инвестиций в человеческий капитал, которые приравниваются к капитальным вложениям. Однако существует определенная ограниченность в достоверности исходных данных, что делает оценку человеческого капитала затруднительной.

Таким образом, с учетом инвестиций оценочная стоимость работника рассчитывается следующим образом:

$$S = ЗП \times \Gamma_{\text{КП}} + И \times t,$$

где *И* – инвестиции;

t – период.

При этом гудвилл кадрового потенциала рассчитывается как:

$$\Gamma_{\text{КП}} = \frac{\text{Прибыль} + \text{Общие расходы на персонал}}{\text{Эквивалент полного рабочего времени сотрудника} + \text{Коэффициент профессиональной перспективности}}$$

Коэффициент профессиональной перспективности учитывает данные об образовании кандидата, его стаже и возрасте:

$$K = OУобр \times \left(1 + \frac{C}{4} + \frac{B}{18}\right),$$

где *OУобр* – оценка уровня образования, составляющая:

0,15 – для лиц с незаконченным средним образованием;

0,60 – для лиц со средним образованием;

0,75 – для лиц со среднетехническим и незаконченным высшим образованием;

1,00 – для лиц с высшим образованием по специальности;

С – стаж работы по специальности (делится на 4, т.к. в 4 раза меньше влияет на результативность труда по сравнению с образованием);

В – возраст.

Данная оценка человеческого капитала является более основательной, однако несмотря на большое количество методик оценки универсальной на данный момент нет. В связи с этим необходима новая методика оценки человеческого капитала, соединяющая все положительные стороны существующих методик оценки и отвечающая современной действительности.

Заключение

На данный момент основным источником инвестиций в человеческий капитал является прибыль, а также часть затрат по перепод-

готовке кадров включаются в себестоимость. Эти источники непосредственно зависят от внешних факторов [4]. По нашему мнению, более надежным источником инвестиций в человеческий капитал является амортизация человеческого капитала, так как она непосредственно не зависит от кредитно-денежной и налогово-бюджетной политики государства, а также от влияния других внешних факторов.

Библиографический список

1. Маврина Н.А. Сущность человеческого капитала и особенности инвестиций в него // Вестник Челябинского государственного университета. – 2008. – № 29. – С. 10-14.
2. Лебедева Ю.В. Инвестиции в человеческий капитал и экономический рост // Проблемы современной экономики. – 2010. – № 2. – С. 86-89.
3. Критский М.М. Человеческий капитал. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1991. – 117 с.
4. Козлов А.И. Экономическая оценка человеческого капитала: концептуальный аспект // Труд и социальные отношения. – 2010. – № 2. – С. 47-55.



УДК 634.8:631.54

Д.Г. Валиева

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОИЗВОДСТВА МОЛОКА В ХОЗЯЙСТВАХ РЕГИОНА

Ключевые слова: молочное скотоводство, племенной молодняк, государственная программа, реконструкция, модернизация, генетический потенциал продуктивности, племенная база, научно-технический прогресс, производительность труда.

Введение

Достижение устойчивости сельскохозяйственных товаропроизводителей по молочному скотоводству входит в среду важнейших стратегических приоритетов политики государства. Актуальность вопроса усиливается нарастающим тенденциям глобализации мировой экономики и близкими перспективами вступления России во Всемирную торговую организацию (ВТО).

Существующие масштабы производства и продовольственного обеспечения населения выдвигают необходимость принятия срочных мер по эффективному развитию молочного скотоводства.

Одной из важнейших проблем, которую предстоит решить в ближайшие годы, явля-

ется увеличение объемов производства молока и высококачественных молочных продуктов питания при минимальных затратах кормов, труда и финансовых средств на основе создания принципиально новой технологической базы, использования современного технологического оборудования для модернизации животноводческих ферм.

Особенности функционирования предприятий молочного скотоводства на современном этапе, а также интересы участников данной отрасли (собственников, инвесторов, государства и др.) определяют актуальность и необходимость исследования проблем оценки устойчивости предприятий данной отрасли на стратегическую перспективу.

Объекты и методы исследования

Теоретической и методологической основой данного исследования служат фундаментальные положения экономической теории и труды ведущих отечественных и зарубежных ученых экономистов по исследуемой проблеме [1, 3, 4]. Объектом исследу-