

В завершении необходимо отметить, что полностью избежать непроизводительных потерь не получится, но минимизировать их вполне реально. Исходя из вышеизложенного основные этапы внедрения СМТ можно запланировать следующим образом:

1) предварительный анализ ситуации, созданной рабочей группой, и оценка потенциальной эффективности от внедрения СМТ;

2) проведения тендера, опытная эксплуатация и установка СМТ;

3) установка программного обеспечения и обучение специалистов;

4) разъяснительная работа с персоналом автопарка и подписание договоров о материальной ответственности;

5) эксплуатация системы, контроль и анализ, готовность и разрешение внештатных ситуаций;

6) расчет фактического срока окупаемости проекта и экономии на затратах, введе-

ние обоснованных норм расходов ГСМ и загруженности.

Библиографический список

1. Шевелина О. Как избежать неоправданных расходов на содержание автопарка компании // Финансовый директор. – 2012. – № 2. – С. 17.

2. Кульбицкая Н. Как коллеги снижают расходы на банк, аренду, ГСМ и склад // Учет. Налоги. Право. – 2012. – № 9. – С. 14.

3. <http://gps-ostrov.ru/ekonom-effekt.html> (дата обращения: 25.07.2012).

4. <http://www.smartgps.net/index4.htm> (дата обращения: 25.07.2012).

5. http://www.aup.ru/books/m79/5_3.htm (дата обращения: 28.07.2012).

6. <http://bizlana.ru/osnovnye-pokazateli-effektivnosti-biznesa-proekta-beseda-shestnadcataya/> (дата обращения: 28.07.2012).



УДК 63:338.48

А.В. Богатова

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Ключевые слова: человеческий капитал, методы оценки человеческого капитала, затратный метод, доходный метод, экспертный метод, денежная стоимость человеческого капитала, эффективность образования.

Введение

Одно из самых перспективных направлений развития экономической науки в 21 веке – концепция человеческого капитала. Сторонники данной концепции понимают под человеческим капиталом сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком запас знаний, умений, навыков, мотиваций, способностей и здоровья, который содействует росту производительности труда и доходов данного человека.

Человеческий капитал как сложная экономическая категория имеет качественные и количественные характеристики. В рамках современной теории человеческого капитала оценивается не только объем вложений в человеческий капитал, но и объем аккумулированного индивидуумом человеческого капитала. При этом подсчитывают стоимость общего объема человеческого капитала как для одного индивидуума, так и для всей страны.

В экономической литературе используется большое разнообразие подходов и методов оценки человеческого капитала. При определении величины человеческого капитала применяются как стоимостные (денежные), так и натуральные оценки.

Целью исследования является анализ основных методологических подходов к оценке человеческого капитала, применение экспертного подхода к оценке человеческого капитала сельскохозяйственных организаций. Для достижения целей исследования необходимо решить следующие **задачи**: рассмотреть методы стоимостной оценки человеческого капитала и экспертный подход к его оценке; разработать критерии качественной оценки человеческого капитала сельскохозяйственных организаций.

Объекты и методы

Объектом исследования являются методологические подходы к оценке человеческого капитала. Основные методы, используемые в работе: аналитический, монографический, сравнительный анализ.

Основная часть

Еще в XVII в. родоначальник английской классической политэкономии Уильям Петти

впервые попытался оценить денежную стоимость производительных свойств человеческой личности. По его мнению, «ценность основной массы людей, как и земли, равна двадцатикратному годовому доходу, который они приносят». Ценность всего населения Англии того времени он оценил примерно в 520 млн фунтов стерлингов, а стоимость каждого жителя – в среднем 80 фунтов стерлингов. У. Петти оценивал величину запаса человеческого капитала с помощью процедуры капитализации заработка как пожизненной ренты, с рыночной ставкой процента; величину заработка он определял путем вывода личного дохода из национального дохода [1, с. 85].

Уильям Фарр усовершенствовал методику У. Петти для оценивания человеческого капитала. Его метод заключался в исчислении сегодняшней стоимости будущих чистых заработков индивидуума (будущие заработки минус личные затраты на жизнь), причем У. Фарр брал поправки, учитывающие возможность смерти, в соответствии с коэффициентами смертности [2, с. 28].

Эрнст Энгель предпочитал метод цен производства для оценивания денежной ценности человеческих существ. Он считал, что выращивание детей стоило затрат их родителям, эти затраты могут быть оценены и взяты как мера денежной стоимости детей для общества [3, с. 29].

К. Маркс отмечал, что категория стоимости рабочей силы близка по своему содержанию понятию издержек воспроизводства рабочей силы, а при расчете ее величины за время жизни человека – сумме пожизненных затрат на содержание человека и инвестиций в человеческий капитал.

В 1812 г. в России Людвиг Якоб высчитал сравнительные издержки от найма вольного работника на крепостного, выразив их в натуральных единицах: пудах и четвертях ржи. В расчетах он использовал понятие «недополученного» или «упущенного» дохода.

Известный английский экономист, основоположник неоклассического направления в экономической науке А. Маршалл допускал, что оценка капитальной стоимости человека может быть полезна, и обсуждал подход капитализации чистых заработков к оценке человеческого капитала. А. Маршалл подчеркивал сходство процессов инвестирования средств в человеческие и неодушевленные вещественные активы [4, с. 36].

Большое внимание оценке человеческого капитала в своей теории уделил Г. Беккер, осуществивший статистически корректный подсчет экономической эффективности образования. Для определения дохода, например, от высшего образования из пожиз-

ненных заработков тех, кто окончил колледж, вычитались пожизненные заработки тех, кто не пошел дальше средней школы. Издержки обучения, наряду с прямыми затратами (плата за обучение, общежитие и т.д.), в качестве главного элемента содержат «упущенные заработки», т.е. доход, недополученный учащимися за годы учебы. По существу потерянные заработки измеряют ценность времени учащихся, затраченного на обучение, и являются альтернативными издержками его использования. Определив отдачу от вложений в учебу как отношение доходов к издержкам, Беккер получил цифру в 12-14% годовой прибыли [4, с. 37].

Беккер в своих работах рассматривал работника как комбинацию одной единицы простого труда и известного количества воплощенного в нем «человеческого» капитала, его заработную плату (доход) – как сочетание рыночной цены его простого труда и дохода от вложенных в человека инвестиций. Причем, основную часть дохода работнику, по оценкам Беккера, а также расчетам других исследователей, приносит именно человеческий капитал. Доход работника с учетом получения процента на человеческий капитал можно представить в следующем виде [5, с. 8-9]:

$$\gamma_i = (W : P_i)(1+R) T_i + X_i + E_i, \quad (1)$$

где γ_i – доход индивида i ;

$(W : P_i)$ – цена простого труда работника i (суммарные инвестиции в «простых» работников, деленные на число «простых» работников);

R – процент (доход) на вложения в человеческий капитал;

T_i – временной период вложения капитала в работника i ;

X_i – доход работника i , учитывающий его особенности (умственные, физические), параметры рабочего места, условия найма на рынке труда;

E_i – коэффициент ошибок и отклонений, относящийся к работнику i .

Суммарные инвестиции в работника здесь равны $(W : P_i)$ – затраты на образование, обучение на производстве, в безопасность, здоровье, миграцию и т.д.

Для оценки величины человеческого капитала И. Фишер предложил использовать стандартный метод дисконтирования [5, с. 9]:

$$V_a = \sum_{i=a}^n (B - C)(1+i)^{-i}, \quad (2)$$

где V_a – оценка человеческого капитала работника в возрасте a ;

B – доход работника;

C – заработная плата за простой труд и затраты на инвестиции;

n – возраст, в котором заканчивается активная трудовая деятельность человека;

i – норма доходности человеческого капитала.

Другой подход к оценке человеческого капитала заключается в изучении влияния инвестиций в ЧК на рост ВВП или национального дохода. В этом случае используются математические модели и факторный анализ роста ВВП. Шульц для оценки влияния инвестиций в человеческий капитал на темпы прироста национального дохода использовал формулу [5, с. 9]:

$$G_y = kfK + G_L S_L \quad (3)$$

где G_y – темпы роста национального дохода;

k – коэффициент капиталоемкости;

fK – предельная производительность капитала;

G_L – темпы прироста рабочей силы;

S_L – доля труда в национальном доходе.

Дж. Кендрик (американский экономист) предложил затратный метод расчета стоимости человеческого капитала на основе статистических данных рассчитывать накопление инвестиций в человека. Дж. Кендрик включил в инвестиции в ЧК затраты семьи и общества на воспитание детей до достижения ими трудоспособного возраста и получения определенной специальности, на переподготовку, повышение квалификации, здравоохранение, на миграцию рабочей силы и др. В накопления он также включил вложения в жилищное хозяйство, бытовые товары длительного пользования, запасы товаров в семьях, затраты на научные исследования и разработки. В результате расчетов он получил, что человеческий капитал в 1970-х годах составлял более половины в накопленном национальном богатстве США (без учета государственных инвестиций) [5, с. 23].

К.Б. Маллиган и Х.С. Мартин предложили методику оценки запаса совокупного человеческого капитала с помощью системы индексов. Они также сделали вывод, что уровень доходов работника прямо зависит от объема накопленной им стоимости человеческого капитала. Оценки базировались на средних сроках обучения и профессиональной подготовки работников в США по данным переписей. В работе сделан очевидный, исходя из здравого смысла, вывод: производительность труда работников прямо зависит от качества и продолжительности труда [5, с. 24].

Аналитики Всемирного банка предложили иной, дисконтный, метод оценки стоимости ЧК. При заданной норме доходности совокупного национального богатства вычисляется его стоимость. Затем из полученной величины вычитается стоимость земли, полезных ископаемых, лесных и морских ресур-

сов, производственный капитал и другие активы. В результате остается стоимость человеческого капитала [5, с. 26].

Таким образом, все многообразие методов оценки человеческого капитала сводится к нескольким базовым, основные из них: затратный и доходный (рентный).

Затратный подход основан на суммировании совокупных расходов на образование, профессиональную подготовку специалистов и другие затраты общества, относимые обычно к инвестициям в человеческий капитал (поддержание здоровья, поиск работы и соответствующей информации о зарплатах, миграцию). Стоимость человеческого капитала определяется результатом накопленных чистых инвестиций в развитие человека как будущего работника на всех стадиях его жизненного цикла.

Доходный принцип предполагает оценку получаемых работниками доходов, которые отражают отдачу на средства, вложенные в соответствующий образовательный и квалификационный уровень. Применение доходного подхода к оценке человеческого капитала предполагает, прежде всего, использование капитализации дохода, получаемого от использования данного вида капитала. Именно в этом случае отражается накопление человеческого капитала нынешним поколением и потенциал его использования в экономической деятельности на протяжении функционирования работника.

Оба метода являются не совсем корректными, так как не учитывают качество человеческого капитала. Поэтому наряду с методиками, позволяющими оценить стоимость человеческого капитала существует методика оценки качества человеческого капитала (экспертный подход).

Суть данного подхода к оценке человеческого капитала заключается в том, что оценке подвергаются качественные показатели, характеризующие как индивидуальные особенности конкретного работника, так и свойства работников компании в совокупности.

Рассматривая человеческий капитал аграрного сектора экономики, мы предлагаем применить экспертный подход к оценке человеческого капитала сельскохозяйственных организаций. В таблице показаны основные личностные и профессиональные характеристики, по которым могут быть оценены как руководители сельскохозяйственных организаций, так и рядовые сотрудники.

В рамках экспертного подхода оцениваются как качественные характеристики конкретного работника, так и совокупность свойств человеческого потенциала. При большей объективности данной методики используются весовые коэффициенты. Порядок расчета включает в себя три стадии:

Критерии оценки качества человеческого капитала сельскохозяйственной организации

	Руководитель	Работник с.-х. организации
Личностные характеристики	<ul style="list-style-type: none"> - физическое и психологическое здоровье; - высокий уровень внутренней культуры; - ответственность; - самокритичность; - коммуникабельность; - уверенность в себе; - пунктуальность; - целеустремленность; - аккуратность; - собранность; - инициативность; - энергичность; - честолюбие; - аналитические способности; - доброжелательность; - эмоциональная уравновешенность 	<ul style="list-style-type: none"> - крепкое здоровье и физическая сила; - выносливость; - ответственность; - добросовестность; - отзывчивость; - дисциплинированность; - аккуратность; - внимательность; - трудолюбие; - порядочность; - наблюдательность; - самоорганизованность; - исполнительность
Профессиональные характеристики	<ul style="list-style-type: none"> - высокий уровень образования; - опыт работы; - высокий уровень компетентности; - широта взглядов; - высокий уровень квалификации; - нестандартность мышления; - организаторские способности; - степень сложности решаемых задач; - оперативность принятия решений; - умение разрешать конфликты; - способность генерировать идеи 	<ul style="list-style-type: none"> - образованность; - компетентность; - опыт работы в сфере АПК; - интерес к природе и сельскому хозяйству; - теоретические знания и практические навыки в своей области деятельности; - творческое отношение к труду; - высокий уровень производительности труда; - стремление к профессиональному росту и самообучению

1. Определение ключевых показателей, идентифицирующих вклад работника в капитал знаний компании.

2. Установление весовых долей (коэффициент значимости) для каждого показателя, исходя из того, насколько часто каждый показатель проявляется у аттестуемого.

3. Определение балльной шкалы для оценки каждого показателя. Далее анализируются полученные результаты и определяется средний балл по каждому работнику.

Экспертный метод (метод качественной оценки) является важным звеном в системе методов оценки человеческого капитала, поскольку из всех существующих моделей наиболее объективно оценивает качественные составляющие человеческого капитала.

Заключение

Все многообразие методов оценки человеческого капитала сводится к нескольким базовым, основные из них: затратный, доходный (рентный) и экспертный.

Затратный подход основан на суммировании совокупных инвестиций в человеческий капитал (на поддержание здоровья, поиск работы и соответствующей информации о заработках, миграцию).

Доходный принцип предполагает оценку получаемых работниками доходов, которые отражают отдачу на средства, вложенные в соответствующий образовательный и квалификационный уровень.

Суть экспертного подхода к оценке человеческого капитала заключается в том, что оценке подвергаются качественные показатели, характеризующие человеческий капитал.

Между оценками человеческого капитала, полученными с помощью разных подходов, имеются огромные расхождения, поэтому вряд ли возможно получить единую, объективную методику оценки человеческого капитала. Экспертный метод (метод качественной оценки) из всех существующих подходов к оценке человеческого капитала наиболее объективно оценивает качественные составляющие человека.

Библиографический список

1. Корицкий А.В. Введение в теорию человеческого капитала: учебное пособие. – Новосибирск: СибУПК, 2000.
2. Романтеев П.В. Аналитический обзор методик оценки человеческого капитала // Экономика, предпринимательство и право. – 2011. – 02. – С. 25-37.

3. Корицкий А.В. Человеческий капитал как фактор экономического роста регионов России: монография / науч. ред. Т.В. Григорова; Сибирский университет потребительской кооперации. – Новосибирск, 2010. – 368 с.

4. Ильина Н.Е. Научные подходы к понятию человеческого капитала // Вестник-

Экономист. – 2011. – № 2 (электронный научный журнал). – С. 36-42.

5. Корчагин Ю.А. Российский человеческий капитал: фактор развития или деградации?: монография. – Воронеж: ЦИРЭ, 2005. – С. 252.



УДК 336.027: 339.9.01

**О.А. Гражданкина,
Л.И. Киркеева,
А.А. Кормина,
С.В. Шапошникова**

УНИФИКАЦИЯ НАЛОГООБЛОЖЕНИЯ МАЛОГО БИЗНЕСА В РАМКАХ ТАМОЖЕННОГО СОЮЗА

Ключевые слова: члены Таможенного союза, упрощенная система налогообложения, субъекты малого бизнеса, налогооблагаемая база.

Введение

Таможенный союз между тремя федеративными государствами: Россией, Беларусью и Казахстаном, создает единое таможенное пространство, которое позволяет конкурировать с мировыми державами при усилении процессов глобализации экономики. Для успешной работы необходимо было согласовать и унифицировать нормативные акты, в т.ч. по налогообложению. Обращено внимание на эти моменты, представлена сравнительная характеристика применения упрощенной системы налогообложения для субъектов малого бизнеса. Отражены общие черты и выявлены характерные особенности, присущие странам – членам Таможенного союза.

Упрощенная система налогообложения (далее УСН) – это специальный налоговый режим, который применяется организациями и индивидуальными предпринимателями наряду с общей системой налогообложения. Под ним понимается особая форма исчисления и уплаты налогов и сборов в течение определенного периода времени, который применяется в случаях и в порядке, установленном законодательством каждого государства.

Президент России В.В. Путин в своем первом послании Федеральному собранию, которое состоялось 12 декабря 2012 г., обращает внимание на необходимость дополнительного роста несырьевого сектора эко-

номики, который следует ожидать от сферы малого и среднего бизнеса, а также создание благоприятных условий для предпринимателей.

Целью данной работы является исследование функционирования упрощенной системы налогообложения предприятий малого бизнеса в странах Таможенного союза.

Для достижения поставленной цели были последовательно решены следующие **задачи:** проведен анализ налогового законодательства, исследовано формирование налогооблагаемой базы и основные элементов, необходимых для исчисления налогов.

В работе проанализированы варианты упрощенного налогообложения для субъектов малого предпринимательства. С этой целью применялись следующие методы: анализа и синтеза, индукции, сравнения и др.

Результаты и их обсуждение

Следует отметить, что по данным Министерства по налогам и сборам Республики Беларусь по состоянию на 1 июля 2012 г. зарегистрировано 132 тыс. субъектов предпринимательства, что почти на 14% больше, чем годом раньше. Тенденция увеличения количества плательщиков, применяющих УСН, прослеживается ежегодно. Также увеличивается удельный вес плательщиков УСН в общем количестве субъектов предпринимательства, за последние три года – на 10%. Если в начале 2010 г. удельный вес составлял 21,6%, через год – 27%, то в 2012 – 31,5%, а к концу первого полугодия 2012 г. он вырос до 33,6%. Но есть и тревожные показатели. Наряду с положительной динамикой в применении упрощенной