

Покупатель стал очень требовательным к овощной продукции. Для него важное значение имеет и продукция которая имеет - лучший внешний вид, удобную тару, лучше оформлена. Реализация овощной продукции связана с ее качеством и доступными ценами. Продукция высокого качества пользуется высоким спросом и быстро реализуется, а продукция низкого качества часто остается не реализованной, несмотря на низкую цену [3].

Общая концепция функционирования рынка овощной продукции основывается прежде всего на учете покупательной способности населения, а также на возможностях усиления роли отечественного сельскохозяйственного производства. Разработка концептуальных основ развития рынка сельскохозяйственной продукции, в частности овощной, возможна только на основе глубокого комплексного анализа тенденций и закономерностей, которые сформировались на рынке. Основные направления исследований должны способствовать формированию соответствующих государственных и региональных программ и механизма их внедрения. Государственная поддержка должна быть ориентирована на развитие крупнотоварного производства, как более конкурентоспособного; способствовать углублению внутривозделываемой и внутриотраслевой специализации и кооперации; углублять уровень интенсификации и концентрации отрасли, что позволит обеспечить повышение уровня эффективности в расчете на единицу продукции.

Таким образом, основными принципами современного развития овощной отрасли должны стать: удовлетворение потребностей населения в овощной продукции в течение года в соответствии с платежеспособного спроса, максимальное использование природных ресурсов, эффективное использование земли, фондов, трудового потенциала. Важным направлением дальнейшего развития овощеводства является создание экологических хозяйств, а также улучшение качества продукции и ориентация производителей на экологически безопасное ведение производства. Улучшение качества овощной продукции должно рассматриваться наравне с безопасностью ее потребления.

Литература

1. Мартиненко М.М., Ігнатська І.А. Стратегічний менеджмент: підручник. Київ: Каравела, 2006. 320 с.
2. Шквиря Н.О. Обґрунтування стратегічних орієнтирів розвитку підприємства на ринку овочів. *Соціально-економічні та правові чинники розвитку національної економіки України: облікові, аналітичні та контрольні аспекти в сучасних умовах інтеграційних процесів*: матеріали Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції. Полтава: ПУЕТ, 2018. С. 78-81.
3. Шквиря Н.О. Стратегічний аналіз макросередовища підприємств галузі овочівництва. *Сучасні наукові дослідження на шляху до євроінтеграції*. зб. матеріалів Міжнар. наук.-практ. форуму, 21-22 черв. 2019р. Мелітополь: ТДАТУ, 2019. С. 67-71.

УДК 338.43:331.101.262

С.Д. Лин

econchair@gsu.by

Гомельский государственный университет имени Ф. Скорины, Беларусь

К НЕКОТОРЫМ ВОПРОСАМ МЕТОДИКИ АНАЛИЗА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА СЕЛА

Статья посвящена исследованию теоретико-методических основ анализа человеческого капитала сельской местности. Автором дается обзор методических процедур по определению величины человеческого капитала и основных подходов к его оценке. Выявлены основные преимущества и недостатки методического

обеспечения изучения человеческого капитала сельской местности, что обуславливает необходимость разработки комплексного алгоритма его анализа.

В настоящее время качественное формирование и рациональное использование человеческого капитала села является одной из ключевых задач стратегии социально-экономического развития Республики Беларусь. В этой связи особое значение приобретает четкое определение методических процедур для анализа человеческого капитала сельской местности.

На сегодняшний день накоплено множество практических методик по определению величины человеческого капитала, включающих различные показатели. Например, У. Петти предлагал величину ценности людей и земли принять равной 20-кратному размеру приносимого ими дохода. А. Маршалл использовал в своих работах при определении цены рабочего элементы финансово-математических вычислений, а именно: метод капитализации чистых заработков. Метод Дж. Минцера предполагает учет данных об общих доходах работника за время его трудовой деятельности и использовании их части на возобновление рабочей силы. Впоследствии доходный подход стал основой для оценки эффективности человеческого капитала в работах А. Шаенко, И. Соболевой, Г. Грацинской и др.

В США одним из первых расчеты по оценке стоимости человеческого капитала произвел Т. Шульц, который сумму, затрачиваемую на один год обучения, умножал на число накопленных человеко-лет образования. Такая же методика находится в основе регрессионной модели экономического роста испанских экономистов Б. Ривера и Л. Курраиса. Т. Гилфасон уровень развития человеческого капитала определял через долю государственных расходов на образование в ВВП, число старшеклассников и ожидаемую продолжительность обучения девочек [1, с. 849-852]. К инвестициям на создание человеческого капитала Дж. Кендрик относил расходы на воспитание и обучение детей, повышение квалификации, миграцию трудовых ресурсов, систему здравоохранения, научные исследования и пр. (метод «непрерывной инвентаризации») [2, с. 29]. Затратный подход к определению величины человеческого капитала используется и отечественными учеными, такими как И. Майбуров, Е. Балацкий, А. Корицкий и пр.

Таким образом, базовыми подходами к оценке человеческого капитала являются доходный (рентный), включающий оценку величины доходов, получаемых работниками в процессе трудовой деятельности в зависимости от их образовательного и квалификационного уровня, и затратный (инвестиционный), предполагающий расчет вложений в формирование человеческого капитала. Оба подхода дают возможность получить общую оценку величины человеческого капитала, но не учитывают его качественных составляющих. Помимо этого, в белорусских реалиях использование таких методов в их классическом понимании на уровне сельской местности представляется затруднительным в силу отсутствия необходимых подробных статистических данных.

Методология специалистов Всемирного Банка не требует такой детализированной информации и предлагает оценку человеческого капитала как составляющей национального богатства. Данная методология использована в работах Н. Валентея, Л. Нестерова, Г. Ашировой.

Л.А. Шарок в своей работе предлагает классифицировать методы оценки человеческого капитала следующим образом:

- методы оценки состояния человеческого капитала, которые содержат натуральные количественные и качественные показатели и интегральные оценки (индекс развития человеческого потенциала, индекс качества жизни);
- методы оценки эффективности использования человеческого капитала, в основном относящиеся к сфере труда (уровень занятости, безработицы, производительность труда) и включающие также интегральную оценку на основе индекса инновативности [3, с. 44-50].

Показатели оценки человеческого капитала различаются в зависимости от его уровня. Так, величина индивидуального человеческого капитала зависит от личности его носителя и определяется возрастом, уровнем образования и квалификации, инициативностью, предприимчивостью, состоянием здоровья и т.д. Микроуровень отражает человеческий капитал конкретной организации, величину которого можно охарактеризовать, используя совокупность показателей, таких как численность персонала, его производительность, доля работников с высшим образованием, расходы на повышение квалификации и т.д. Зачастую данный уровень человеческого капитала называют мезоуровнем, но автору ближе подход, согласно которому определение мезоуровень относится к человеческому капиталу определенной отрасли или региона. Национальный (общественный) человеческий капитал, т.е. человеческий капитал в макроэкономическом понимании, можно описать с помощью расходов государства на образование, здравоохранение, средней продолжительности жизни, доли трудоспособного населения и др.

Кузьмина Н.Г. в своей работе предложила систему показателей оценки состояния человеческого капитала региона, включающую две группы. К первой относятся демографические показатели, такие как динамика численности населения, показатели его естественного и миграционного движения, состава по полу и возрасту. Вторая группа содержит социально-экономические показатели, например, показатели доходов и расходов, трудовой активности и структуры занятости, показатели развития социальной сферы [4, с. 64]. В целом, данная система показателей дает общее представление о состоянии человеческого капитала. Несомненным ее достоинством является учет демографических показателей, которые зачастую играют ведущую роль в формировании человеческого капитала. Вместе с тем отсутствуют показатели, характеризующие уровень образования населения региона и эффективность его использования в трудовой деятельности; нет возможности определить группы показателей для отдельных стадий воспроизводства человеческого капитала – формирования, накопления и потребления.

Разработка систем показателей формирования и воспроизводства человеческого капитала сельского хозяйства осуществлялась многими российскими учеными – В.Н. Бесединой, Е.С. Строевым, М.А. Меньшиковой, В.Е. Ереминым, А.А. Марцкловым и др., – однако в большей части они ориентированы на оценку величины трудового потенциала, что сужает объект исследования.

Показатели оценки человеческого капитала подразделяются на количественные и качественные. Такая классификация использована в системе параметров и показателей К.П. Каменевой, предназначенной для характеристики состояния, использования и развития человеческого капитала в агросекторе. Количественные параметры человеческого капитала в данной системе включают численность и структуру персонала по возрасту, категориям, стажу работы, фонд его рабочего времени. К группе качественных параметров относятся показатели, характеризующие уровень образования и квалификации персонала, его мотивации, социальной и производственной активности, морально-психологического климата, здоровья и пр. Выделены группы показателей, отражающих величину, виды и структуру затрат организации на человеческий капитал агросектора и эффективность его использования (показатели прибыли, рентабельности, производительности и пр.) [5, с. 39-40].

Названная методика позволяет провести полную оценку качественной и количественной сторон человеческого капитала сельского хозяйства на конкретный момент времени, а также определить сумму вложений в его создание. Однако в данном виде использовать ее для оценки человеческого капитала сельской местности нет возможности, поскольку по ряду показателей отсутствуют статические данные (уровень мотивации труда, уровень интеллектуальности, фонд рабочего времени, фонд времени обучения и пр.). Кроме того, не учтены институциональные факторы, во многом определяющие формирование человеческого капитала сельской территории.

Следует отметить, что в большинстве разработанных методик основу составляют исключительно показатели оценки человеческого капитала. Однако оценка является заключительным этапом анализа, позволяющим выявить существующие проблемы и предложить пути их решения. Исходя из этого, для принятия взвешенных решений относительно состояния и направлений развития человеческого капитала сельской местности необходима не просто его оценка, а алгоритм анализа, включающий качественные и количественные показатели, дающие возможность изучить факторы формирования человеческого капитала села, течение указанного процесса, основные проблемы его накопления и использования.

Литература

1. Natural Resources, Education, and Economic Development / T. Gylfason // European Economic Review. – 2001. – № 45. – P. 847–859
2. Маркарян, К.В. Человеческий капитал в постиндустриальной экономике: дисс. ... докт. экон. наук: 08.00.05. – Экономика и управление народным хозяйством / ГОУ высшего проф. образования «Государственный университет управления» / К.В. Маркарян – М., 2005. – 330 с.
3. Шарок, Л.А. Организационно-экономические основы развития человеческого капитала: дисс. ... канд. экон. наук: 08.00.05. – Экономика и управление народным хозяйством / Всероссийская налоговая академия Министерства финансов Российской Федерации / Л.А. Шарок – М., 2008. – 160 с.
4. Кузьмина, Н.Г. Формирование и использование человеческого капитала на региональном уровне (на примере Еврейской автономной области): автореф. дисс. ... канд. экон. наук: 08.00.05. – Экономика и управление народным хозяйством / Дальневосточная государственная социально-гуманитарная академия / Г.Г. Кузьмина – Хабаровск, 2007. – 23 с.
5. Каменева, К.П. Система управления человеческим капиталом в аграрном секторе экономики: дисс. ... канд. экон. наук: 08.00.05. – Экономика и управление народным хозяйством / Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Орловский государственный аграрный университет» / К.П. Каменева – Орел, 2011. – 197 с.

УДК 339.187:44

В.А. Логвинова, Т.Н. Прокопец

vlogvinova444@gmail.com

*Ростовский государственный экономический университет (РИНХ),
Россия*

ФРАНЧАЙЗИНГ КАК ПЕРСПЕКТИВНАЯ МОДЕЛЬ РАЗВИТИЯ РЕСТОРАННОГО БИЗНЕСА

В статье рассмотрен франчайзинг как перспективная форма организации предприятий ресторанного хозяйства, способствующая выходу на рынок новых предприятий и сохранению их присутствия в сфере ресторанного бизнеса. Приведены основные преимущества франчайзинга в области индустрии общественного питания. Проанализирована роль франчайзинга для предприятий ресторанного бизнеса и его перспективность в российской практике организации общественного питания.

Одним из сегментов рынка потребительских услуг, который в современных условиях развивается наиболее динамично, является ресторанный бизнес. Его развитие в России обострило конкуренцию на рынке данных услуг и актуализировало решение проблемы обеспечения конкурентоспособности предприятий общественного питания. Продвижению ресторанного бизнеса на рынке услуг способствует его интеграция в более мощные производственные сети, и одной из организационных форм такой интеграции является франчайзинг. Франчайзинговая форма организации предприятий ресторанного бизнеса дает новые конкурентные преимущества, позволяет не только сократить расходы, повысить