

2. Многомерный рейтинговый анализ.
3. Мультипликативный дискриминантный анализ и других. В зарубежных странах для оценки риска банкротства широко используются дискриминантные факторные модели Олтамана, Бивера, Лиса, Таффлера, Титшоу и других, разработанных с помощью многомерного дискриминантного анализа.

Но использование данных моделей не в полной мере подходит для оценки риска банкротства субъектов хозяйствования в Республике Беларусь по следующим обстоятельствам:

- 1) данные модели были разработаны давно 1960-70-е годы, т.е. после их создания прошла целая эпоха. За это время изменилась макро- и микроэкономическая ситуация, нормативы. Модели, рассчитанные по статистическим данным тех лет, не могут правильно описывать и прогнозировать ситуацию сегодняшнего дня;

- 2) не может быть универсальных моделей, которые бы идеально подходили для всех отраслей экономики, даже отдельно взятой страны, поскольку в силу особенностей различных отраслей значимость отдельных индикаторов существенно различается.

Поэтому заслуживает внимания сам подход к разработке подобных моделей, но они должны разрабатываться для каждой отрасли и подотрасли и при этом периодически уточняться по новым статистическим данным с учётом новых тенденций и закономерностей в экономике.

Список цитированных источников

1. Инструкция «Об утверждении Инструкции по анализу и контролю за финансовым состоянием и платежеспособностью субъектов предпринимательской деятельности», зарегистрированной в национальном реестре правовых актов Республики Беларусь 21 мая 2008 г. N 8/18833
2. Учебно-методический комплекс по курсу «Инвестиционная деятельность коммерческих банков» / БрГТУ: И.И. Обухова. – Брест, 2010.

УДК 658.336

Клопоцкая О.Ю.

Научный руководитель: ст. преподаватель Кайдановская Т. В.

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОЦЕНКИ ИНВЕСТИЦИЙ В ПЕРСОНАЛ

Ограниченность инвестиционных ресурсов вызывает необходимость их эффективного использования. При этом возникает один из важнейших вопросов: в какие объекты вкладывать средства.

В последнее время в экономически развитых странах наблюдается поворот инвестиционной политики с преимущественных вложений в новое оборудование и технологии на инвестиции в подготовку и развитие персонала. Согласно новейшим исследованиям, вложение средств в обучение и подготовку кадров может быть самым эффективным вложением, потому что подготовленный и натренированный персонал сможет принести прибыль, которая многократно превысит затраты на его обучение.

Проведенный нами обзор современных публикаций позволил выделить ряд особенностей инвестиций в человеческий капитал:

1. Отдача от инвестиций в человеческий капитал непосредственно зависит от срока жизни его носителя (от продолжительности трудоспособного периода).

2. Чем раньше делаются вложения в человека, тем быстрее они начинают давать отдачу. В Беларуси планируется создать современную сеть студенческих бизнес-инкубаторов, сообщил журналистам министр образования Сергей Маскевич. Ожидается, что бизнес-инкубаторы появятся в каждом вузе страны. Такие структуры помогут студентам не только закреплять свои навыки на практике, но и напрямую устанавливать контакты с потенциальными работодателями.

3. Качество человеческого капитала (уровень квалификации персонала) постоянно возрастает, тогда, как производственное оборудование быстро устаревает, что снижает его стоимость.

4. По мере накопления человеческого капитала его доходность повышается до определенного предела, ограниченного верхней границей активной трудовой деятельности.

5. Эффективность инвестиций в персонал, как правило, оценить достаточно трудно.

Перечисленные особенности и обусловили основные направления нашего исследования.

Руководители нередко становятся перед выбором: с одной стороны, требуется повышать квалификацию сотрудников, с другой — оптимизировать затраты на персонал. Многие руководители до сих пор считают повышение квалификации лишней тратой денег, перекладывая эту обязанность на работника. В условиях ограниченности белорусских предприятий в финансовых ресурсах данная проблема не относится к разряду первоочередных.

Таким образом, целью нашего исследования является совершенствование методов оценки эффективности инвестиций в персонал.

Стандартного способа для определения эффективности инвестиций в персонал нет [1]. Чаще всего в развитых странах используются следующие процедуры: экспертная оценка, оценка отдачи на инвестиции в персонал (ROI), метод бенчмаркинга, методика Дейва Ульриха. Выделим достоинства и недостатки каждого из подходов.

Учитывая все преимущества и недостатки перечисленных методик, можно предложить следующие направления совершенствования оценки инвестиций в персонал:

1 этап. Принятие решения. На данном этапе необходимо определить необходимость вложения средств в трудовые ресурсы. Инвестиции в развитие персонала обоснованы, если предприятие желает получить следующие преимущества:

1. Повысить производительность труда.
2. Уменьшить текучесть кадров.
3. Сократить количество браков и ошибок.
4. Улучшить имидж и репутацию предприятия.
5. Улучшить отношения с клиентами и поставщиками.
6. Повысить удовлетворенность работников, улучшить их моральное состояние, мотивацию и концентрацию на работе.

2 этап. Оценка уровня риска. Управление инвестициями в персонал, так же, как и в оборудование, целесообразно осуществлять с учетом риска вероятных потерь [2]. Риск от вложений в «дорогостоящих» работников заключается в том, что они могут сменить место работы, заболеть, умереть, не окупив всех вложенных средств, они могут не оправдать связанных с ними планов руководства предприятия. Размер возможных потерь в данном случае максимален, однако их вероятность довольно низка.

3 этап. Определение требуемого объема инвестиций.

Располагая детально разработанной информацией о затратах, можно определить объем требуемых инвестиций. Объем инвестиций зависит от выбора объекта инвестирования. В случае если инвестиции направляются на совершенствование условий труда,

то объем инвестиций будет равен затратам на внедрение нового оборудования, системы охраны труда. В случае, когда инвестиции направляются на обучение персонала, объем инвестиций зависит от выбора формы обучения.

Таблица 1 – Сравнительная характеристика методик оценки инвестиций в персонал

Наименование методики	Содержание	Достоинства	Недостатки
Метод экспертной оценки	Руководители подразделений дают свою оценку эффективности инвестиций	Простота реализации и отсутствие необходимости привлекать дополнительные ресурсы	Субъективизм в оценках
Оценка отдачи на инвестиции в персонал (ROI)	Return of investment. (отдача инвестиций) Рассчитывается по формуле: $ROI = (\text{доход} - \text{затраты}) / \text{затраты} * 100\%$.	Позволяет количественно оценить эффективность инвестиций	На изменение показателя влияют другие факторы, не только инвестиции
Метод бенчмаркинга	Показатели оцениваются с аналогичными данными других предприятий	Позволяет оценить конкурентоспособность предприятия	Низкая точность оценки
Методика Дейва Ульриха	Определяется показатель производительности на единицу сырья, одного работника или единицу зарплаты	Простота измерения в динамике	Трудно определить что именно повлияло на изменение показателя

4 этап. Реализация проекта.

На данном этапе рекомендуем:

- утвердить или пересмотреть кадровую политику;
- выделить инвестиции в персонал отдельной строкой в бюджете компании [3];
- отразить ориентацию на инвестиции в персонал в программах охраны труда и программах развития персонала;
- пересмотреть действующие показатели продуктивности/производительности и систему вознаграждений;
- довести до работников элементы стратегии предприятия (миссия, стратегия, задачи).

5 этап. Оценка эффективности инвестиционного проекта.

Поднимаемая вопрос о достоверности итоговой информации при эффективности инвестиций в персонал, следует отметить:

- ни один из применяемых видов оценки не может дать высокой достоверности, поэтому и предлагается оценочный комплекс, в котором отдельные виды оценок дополняют друг друга;

• оценить всю совокупность качеств человека практически невозможно и не нужно. Необходимо определить основные требуемые качества в деятельности;

- достоверной и полной будет та информация, в которой есть ответы на вопросы: какие имеются возможности у работника и в какой мере они реализовались, какие не реализовались и почему, а также при каких условиях в будущем они могут реализоваться.

Очевидно, что управление персоналом – это сочетание экономических и психологических компонент. Но по нашему мнению, в современной экономике в приоритет выдвигается психологическая компонента управления и при оценке эффективности инвестиций в персонал существует проблема неформализуемости некоторых психологических критериев. Соответственно оценка эффективности инвестиций в персонал носит комплексный характер. При оценке важны не только экономические и производственные показатели, которые можно измерить количественно, но и некоторые количественно неизмеримые – образовательные, психологические.

Основные критерии.

1. Экономические:

- ROI

2. Экспертные оценки:

- отношение затрат на обучение и переквалификацию к возможным доходам;
- рост прибыли;
- рост рентабельности персонала;

3. Производственные:

- рост производительности труда;
- рост коэффициента сортности продукции;
- снижение процента брака;
- выпуск продукции на единицу сырья;
- выпуск продукции на одного работника;
- выпуск продукции на единицу заработной платы;
- сокращение текучести кадров ...

4. Психологические:

- рост уровня знаний, профессионализма;
- улучшение поведенческих характеристик сотрудника после обучения;
- повышение самооценки работников, преданность компании;
- повышение уровня деловой репутации, лояльности к предприятию;
- сокращение конфликтов, улучшение психологического климата.

Оценка отдачи от инвестиций в персонал должна носить регулярный характер. Следует анализировать динамику предложенных показателей. Комплексная реализация перечисленных этапов инвестиционного проекта позволит с высокой степенью достоверности оценить целесообразность вложения средств в персонал.

Список цитированных источников

1. <http://www.hr-portal.ru/articles/article333.php>
2. <http://www.creativeconomy.ru/library/prd255.php>
3. <http://md-hr.ru/articles/html/article32425.html>

УДК 06.75.39

Ковальчук И.В.

Научный руководитель: ассистент Кот Н.Г.

ЛИЗИНГ ИЛИ КРЕДИТ: СРАВНЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

В настоящее время предприятию очень тяжело получить кредит в банке на обновление основных фондов, так как банки предъявляют жёсткие требования и требуют дополнительных залогов, поэтому для многих предприятий лизинг — это единственная возможность приобретения нового имущества.

В настоящий момент рынок лизинга в Республике Беларусь находится в стадии активного роста. Лизинговые операции приобретают всё большую популярность в качестве финансирования инвестиций в основной капитал, растёт стоимость объектов переданных в лизинг. Лизинговые операции активно осуществляют более 50 специализированных лизинговых компаний и свыше 20 белорусских банков. О росте рынка лизинга могут свидетельствовать данные, представленные в таблице 1.