

времени, умения и желания для того, чтобы удовлетворить потребности предприятия?

8. **Кадровая политика.** Какую политику в отношении кадров проводит поставщик услуг и как это скажется на сотрудниках предприятия?

9. **Навыки перевода.** Насколько эффективно поставщик услуг осуществил предыдущий перевод сотрудников? Придерживался ли он установленного графика?

10. **Вопросы, связанные с заключением контракта.** Захочет ли поставщик, воспользовавшись своим опытом, связать предприятие жестким контрактом или он позволит заключить партнерское соглашение?

11. **Внутренняя квалификация и контроль.** Позаботится ли поставщик услуг о том, чтобы сотрудники предприятия не потеряли квалификацию и контроль, необходимые для поддержания и расширения деятельности предприятия?

Ещё одна проблема – определение оптимального числа поставщиков товаров и услуг. Возможны два варианта:

1. Заказчик работает с двумя-тремя поставщиками. В этом случае не допускаются перебои в поставках продукции, исключается зависимость от одного поставщика, между поставщиками рождается конкуренция.

2. Заказчик выбирает одного поставщика, который рассматривается как партнёр по бизнесу.

В Республике Беларусь аутсорсинг пока не получил такого большого развития как за рубежом. Организации, которые предлагают услуги аутсорсинга, как правило, ещё не выделили этот бизнес в отдельное направление. Однако тенденция накопления опыта в области аутсорсинга в нашей стране сходна с мировой. Постепенно приходит осознание того, что аутсорсинг является эффективным способом снижения затрат, доступности к новым технологиям и возможности сконцентрироваться на ведении своей основной деятельности, и начинает создаваться среда для успешной реализации аутсорсинга.

СПИСОК ЦИТИРОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Календжян С.О. Аутсорсинг и делегирование полномочий в деятельности компаний. - М.: Дело, 2003. - 272 с.
2. Герцик Н.Н. Методи визначення доцільності аутсорсингу. // Маркетинг: теорія і практика. №12 – Луганск: ВУГУ, 2006. - 348 с.
3. Хлебников Д.В. Аутсорсинг как инструмент снижения бизнес-затрат и оптимизации бизнес – системы // Компас промышленной реструктуризации. №2. 2004. с. 26-28.
4. Аникин Б.А., Рудая И.Л. Аутсорсинг и аутстаффинг: высокие технологии менеджмента: Учебное пособие. - М.: ИНФРА-М, 2007. -288 с.

Материал поступил в редакцию 15.05.08

RYBINA T.N., ZAKHARCHENKO L.A. OBJECTIVES AND METHODS OF TRANSFER OF BELARUSIAN ENTERPRISES TO OUTSOURCING

The article sets out the following aspects: objectives and methods of transfer of the enterprises of the Republic of Belarus to outsourcing as one of the ways of increasing their compatibility; analysis of the outsourcing matrix, which contributes to optimization of management decision-making in every field of enterprise's activity; analysis of the governing factors in the process of service provider selection; suggestion of a method of preliminary economic justification of the outsourcing project.

УДК 658

Обухова И.И., Осипчук Н.В.

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ РЫЧАГИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Введение. Большинство инновационных программ реализуются непосредственно на предприятиях, поэтому рациональная организация трудовых отношений кадрового персонала субъектов хозяйствования является одним из важнейших условий успешной инновационной деятельности. Повышение роли человеческого капитала в инновационном процессе служит объектом социального управления и предметом социального развития предприятий. Его целью является ориентация всех категорий работников на высокую производительность труда, проявление творческой инициативы, стремление к получению максимальных доходов, основанное на сочетании материальных стимулов и мотивационных рычагов.

Большое значение в мотивации сознательного и творческого труда работников предприятий имеет предоставляемая работодателем персоналу возможность повышения профессионального и образовательного уровня. Современные системы профессионального образования, адаптированные к требованиям инновационного этапа развития экономики, разрабатываются исходя из **концепции непрерывного образования** как способа формирования свободной и творчески развитой личности, способствующего постоянному развитию человека на основе вовлечения его в постоянный процесс овладения новыми знаниями, приобретения профессиональных навыков и умений, освоения приемов адекватного социального поведения, коммуникабельности и общности.

Профессиональное образование рассматривается нами как одно из звеньев единой системы непрерывного образования с целью обеспечения подготовленности работника к определенному виду трудовой деятельности. Применительно к кадровому составу работников предприятия оно реализуется посредством трех видов

обучения персонала. **Подготовка кадров** – планомерный процесс обучения и выпуска квалифицированных работников для всех сфер народного хозяйства, обычно осуществляемый учреждениями образования (УО) общегосударственного значения; **повышение квалификации** – продолжение обучения для усовершенствования профессионально-образовательных знаний и умений, может осуществляться в формах стажировок, семинаров, факультетов повышения квалификации, создаваемых как общереспубликанскими, так и ведомственными учреждениями образования; **переподготовка кадров** – обучение работников предприятий новым профессиям и овладение навыками смежных видов деятельности в Учебных Центрах (УЦ) Министерств, Ведомств, на курсах и семинарах, организуемых как на предприятии, так и вне его.

Виды и способы профессионального обучения, которые в современных условиях позволяют создать в экономике Республики Беларусь кадровый потенциал инновационного развития, включают в себя **базовую профессиональную подготовку** специалистов высшей квалификации на основе двухступенчатого высшего образования; систему повышения квалификации на соответствующих факультетах (ФПК), курсах, семинарах для обеспечения **профессионального роста**; профессиональную переподготовку и получение второго образования в учреждениях общереспубликанского или ведомственного характера с целью **переквалификации кадров**, необходимость которой может быть вызвана инновационными преобразованиями на предприятиях [1].

Наиболее распространенным и наименее затратным методом подготовки и совершенствования рабочих специальностей в настоящее время является **внутрипроизводственное обучение**. Оно

Осипчук Наталья Валентиновна, магистр экономических наук, ассистент кафедры бухгалтерского учета, анализа и аудита Брестского государственного технического университета. Беларусь, БрГТУ, 224017, г. Брест, ул. Московская, 267.

традиционно проводится предприятиями непосредственно на рабочем месте или вне его. Целью такой системы обучения является подготовка квалифицированных специалистов для технологического развития предприятия в рамках инновационной деятельности. Внутривыпускные методы применяются как на рабочем месте (производственный инструктаж, наставничество, стажировка), так и вне рабочего места (производственные лекции, семинары и конференции, курсы программированного обучения, рабочие группы и другие формы совместного обучения). Обучение квалифицированных кадров на своем предприятии имеет ряд преимуществ, так как учебные планы и методика преподавания составляются с учетом профиля и специфики деятельности предприятия, знания от более опытных работников передаются просто и наглядно, практически сразу же видны непосредственные результаты обучения. В то же время обучение вне рабочего места, которое обычно организуется соответствующими отраслевыми или межотраслевыми службами, является более эффективным. Оно осуществляется опытными преподавателями в соответствии с утвержденными образовательными программами по согласованному с Министерством образования учебным планам.

Внепроизводственные методы обучения в настоящее время являются весьма распространенными в наиболее развитых странах мира: США, Японии, Германии и других государствах ЕС. Оплата за обучение производится работодателем, который заинтересован в повышении стоимости и качества используемого на предприятии человеческого капитала, так как именно квалификация кадрового состава служит основой успешного бизнеса. Следовательно, интеллектуальные инвестиции, как и финансирование других капитальных затрат, являются выгодным вложением средств, нацеленным на будущую отдачу с капитала.

Такой подход необходимо внедрить и на действующих в Республике Беларусь производственных предприятиях, потому что экономическая и социальная эффективность средств, затраченных на обучение, в условиях инновационной экономики бесспорна. Однако следует помнить о том, что связанные с обучением издержки должны быть в перспективе покрыты дополнительными доходами в результате роста производительности труда, который не может быть достигнут другими мероприятиями. Это может быть достигнуто посредством внедрения на предприятиях современных систем социально-экономического управления.

Целью социального управления на предприятии является развитие коллектива на основе планомерного использования различных методов мотивации к сознательному, творческому, высокопроизводительному труду.

Задачи системы социально-экономического управления можно разбить на две группы:

- Применение материальных стимулов в виде системы экономических инструментов, включающих в себя рациональные формы оплаты труда и поощрительных выплат за достигнутые результаты, в том числе за участие в инновационной деятельности, способствующей улучшению финансовых показателей деятельности предприятия в целом, а также ряд льгот в социально-культурном и бытовом обслуживании, отражающих неявные доходы персонала;
- Использование нематериальных мотивационных стимулов, удовлетворяющих потребности высшего уровня – амбициозные, карьерные, образовательные и т.п.;
- Экономическое обоснование необходимости и целесообразности создания системы образовательных рычагов, позволяющей повысить инновационный потенциал работников предприятия и адаптацию их профессиональных качеств к выполнению стратегических задач предприятия;
- Определение финансовых источников разработки и реализации образовательных программ на предприятии, обеспечивающих рациональное использование денежных средств и их социально-экономическую эффективность.

Важным инструментом удовлетворения личностных интересов персонала предприятия является предоставление работникам возможности образовательного, профессионального и карьерного роста. Его реализация возможна с помощью предлагаемой системы образовательных рычагов, схема которых представлена на рисунке 1.

Как видно из схемы, повышение квалификационно-образовательного уровня персонала оказывает положительное влияние на конечные результаты деятельности предприятия. Он способствует росту производительности труда, объема производимой продукции и ее конкурентоспособности, обеспечивает сокращение затрат на набор кадров и переобучение на рабочем месте, улучшает моральный климат и повышает кадровую стабильность, тем самым создавая условия для увеличения доходов и прибыли предприятия в обозримом периоде.

Однако в настоящее время большинство субъектов хозяйствования в Республике Беларусь испытывают определенные финансовые трудности, что побуждает их к серьезной экономии денежных средств и бережному использованию всех имеющихся у предприятия ресурсов. В этих условиях особое внимание при реализации образовательного механизма должно быть уделено тщательному обоснованию и планированию затрат на обучающие программы, оценке их прогнозных финансовых результатов и общей социально-экономической эффективности.

Систематизация затрат на персонал позволила разработать структурную схему источников их покрытия, которые на сегодняшний день может использовать производственное предприятие в любой сфере экономики (рисунок 2). Как видно из приведенной схемы, основными источниками финансирования затрат на производство и перемещение рабочей силы являются фонды целевого назначения, образуемые из остатков чистой прибыли предприятия. Главным образом, интеллектуальные инвестиции в человеческий капитал финансируются за счет средств фонда потребления (ФП) и фонда социального развития коллектива (ФСРК). За счет средств этих фондов целесообразно оплачивать затраты на обучение персонала в специальных образовательных учреждениях **на стадии подготовки рабочей силы**, а также создавать отраслевые и межотраслевые учреждения для переподготовки и повышения производственной квалификации **на стадии перемещения рабочей силы**.

В тех случаях, когда предприятие не имеет финансовой возможности производить обучение и переобучение персонала за счет собственных средств, так как оно является недостаточно рентабельным и не может создавать данные фонды, финансирование затрат на обучение может осуществляться на основе заемного или привлеченного капитала. Так, руководство предприятия может обратиться в банк за кредитом с целью осуществления интеллектуальных инвестиций в человеческий капитал, то есть на подготовку требуемого условиями инновационного развития персонала. Оплата заемных средств в таких случаях предусматривается за счет чистой прибыли (долгосрочные и среднесрочные кредиты). Проценты по краткосрочным кредитам на производственное обучение работников могут включаться в себестоимость продукции и покрываться за счет выручки от ее реализации.

В акционерных компаниях по решению Совета учредителей акционерный доход также может направляться на финансирование интеллектуальных инвестиций. Их возврат будет обеспечен после окончания обучения специалистов за счет повышения производительности труда, повышения качества продукции и объема ее реализации, сокращения затрат на набор кадров и других положительных моментов воздействия образовательных рычагов на финансовые показатели деятельности предприятия.

Затраты на обучение работников **в процессе потребления рабочей силы** осуществляются непосредственно на рабочем месте. Они должны быть включены в себестоимость продукции и выплачены лицам, проводящим обучение, в виде доплат за производственные консультации, руководство стажировкой и т.п., осуществляемых из ФОТ предприятия.

Так как создание системы производственно-профессионального обучения сопряжено со значительными финансовыми затратами, использование образовательных рычагов воздействия на развитие коллектива должно быть тщательно подготовлено. Такая подготовка требует определенной работы по обоснованию потребности в обучении, повышении квалификации и переобучении персонала на каждом конкретном предприятии, расчете предполагаемых затрат на реализацию образовательных программ и прогнозировании их финансовых результатов.



Рис. 1. Схема действия образовательных рычагов

В настоящее время в Республике Беларусь нет общепринятых методических рекомендаций, инструктивного и нормативно-справочного материала, который можно было бы использовать в процессе создания образовательных инструментов управления социальным развитием предприятий. Это привело к такой ситуации, когда руководство производственных фирм и коммерческих организаций практически не уделяет внимания вопросам профессионального совершенствования своих работников. При необходимости освоения наукоемких профессий или получения определенных навыков, требуемых для инновационной деятельности, кадровые службы предприятий просто заменяют старых работников новыми кадрами с рынка труда, не задумываясь о том, что такие мероприятия резко негативно влияют как на морально-психологический климат в коллективе, так и на конечные результаты деятельности предприятия.

В этих условиях считаем целесообразным разработку определенных методических подходов к созданию системы образовательных рычагов на производственном предприятии, сознательное использование которых, на наш взгляд, является необходимым условием успешного инновационного и социального его развития.

Выполненный нами содержательный анализ позволил предложить методику разработки образовательных программ, которая включает в себя следующие этапы и процедуры.

1. Оценка текущего состояния профессионально-квалификационного и образовательного уровня персонала предприятия

Данная оценка должна производиться отдельно для каждой группы производственных кадров: **рабочие бригады, технические исполнители** (секретари, машинистки, операторы), **линейные руководители** (начальник цеха, сменный мастер), **функциональные руководители** (главные специалисты и руководители функциональных подразделений), **специалисты** (научные работники, инженеры, техники, экономисты и т.д.).

Особенности оценки профессионального уровня определяются характером деятельности каждой группы работников, спецификой производства, действующей системой оплаты труда и формами премирования и другими факторами. Покажем на примере, какими способами можно выполнять такую оценку для следующих категорий работников.

1.1. Оценка профессионально-квалификационного уровня рабочих

Для выбора форм и методов повышения квалификации рабочих кадров большое значение имеет определение среднего квалификационного уровня рабочих всего предприятия, отдельных его подразделений (цехов, участков, бригад) и отдельных профессиональных групп (токарей, слесарей, механиков и т.д.). При этом выполняются следующие процедуры [2]:

- Определяется средний тарифный разряд (P_n) как средневзвешенная величина рабочих разрядов (P_i) соответственно количеству рабочих (N_i), имеющих данный разряд (формула 1):

$$P_n = \frac{\sum P_i \times N_i}{\sum N_i} \quad (1)$$

- Определяется средний разряд работ (P_p) согласно нормативным требованиям к сложности выполняемых производственных процессов, отражаемых в производственных калькуляциях и стандартах на выполнение текущего комплекса технологических операций;

- Полученные значения сопоставляются для расчета коэффициента использования рабочей квалификации (формула 2):

$$K_{рkv} = P_n / P_p \quad (2)$$

- В тех случаях, когда $K_{рkv} = 1$, делается вывод о достаточном уровне профессионально-квалификационной подготовки рабочих кадров, то есть на данный момент их обучение не актуально. Если $K_{рkv} \gg 1$, можно судить о значительном превышении требуемого уровня квалификации, то есть о неудовлетворительной работе по подбору и расстановке кадров, ведущей к дополнительным издержкам на оплату труда и неиспользованных резервах повышения его производительности. В данном случае необходимо произвести перемещение рабочей силы в соответствии с имеющейся квалификацией работников и, возможно, их переподготовку согласно схеме на рисунке 2.

Если же средний разряд рабочих значительно ниже среднего разряда работ, то есть $K_{рkv} \ll 1$, это свидетельствует о недостаточном квалификационно-образовательном уровне рабочих кадров и требует от руководства предприятия разработки соответствующих положений образовательной программы, предусматривающей способы повышения квалификации через конкретные виды производственного обучения, описанные выше.

1.2. Комплексная оценка уровня квалификации специалистов

При ее расчете учитываются основные признаки, определяющие профессионально-квалификационный уровень всех категорий специалистов, рассмотренных в предыдущем разделе. К таким признакам, на

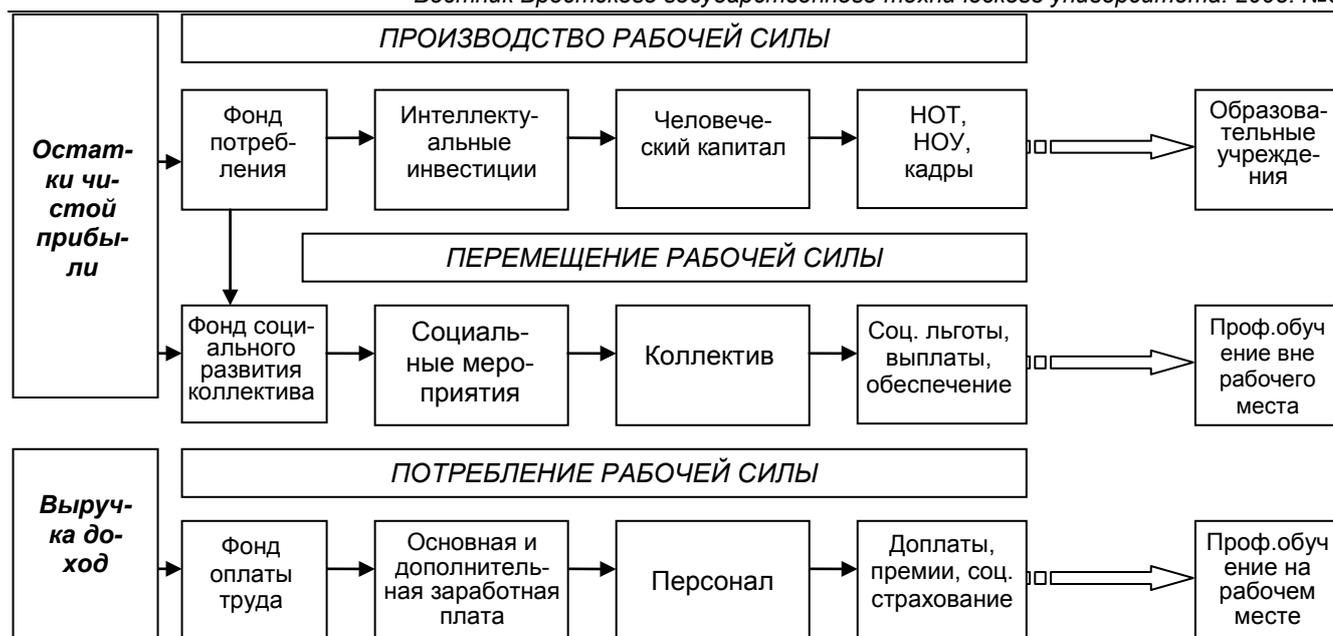


Рис. 2. Источники покрытия затрат на обучение на разных стадиях управления персоналом предприятия

наш взгляд, следует отнести **образовательный уровень** (высшее или среднее специальное образование) и **стаж работы** по специальности.

- На данном этапе расчета вначале оценивается профессионально-образовательный уровень каждого специалиста. Для расчета уровня специальной квалификации (Укв) используется балльная оценка, которую можно рассчитать по формуле 3:

$$Укв = (Ооб + Ост) / (О1 + О2). \quad (3)$$

Здесь Ооб – оценка образования, условно принимается для специалистов с высшим образованием равной 2 баллам, со средним специальным образованием – 1 балл, работников с ученой степенью – 3 балла; О1 – максимальная оценка образовательного уровня, при отсутствии на предприятии работников высшей научной квалификации принимается равной 2 баллам; Ост – оценка стажа работы по специальности, которая может выполняться с учетом рекомендаций таблицы 1; О2 – максимальная балльная оценка стажа, равная 1 баллу.

Таблица 1. Оценка производственного стажа работников

Группировка работников по стажу	Оценка стажа в баллах	Стаж работы по образовательным группам, лет	
		Среднее специальное образование	Высшее образование
1	0.25	0-5	0-10
2	0.50	6-10, более 25	11-20
3	0.75	11-15, 21-25	21-25, более 30
4	1.00	16-20	26-30

- Далее определяется средний уровень квалификации (Укв) по отдельным группам и категориям работников (N_j) на основе определения средневзвешенной величины по формуле 4:

$$Укв = \sum U_j \times N_j / \sum N_j. \quad (4)$$

- В соответствии с характером и сложностью выполняемых специальных функций в управлении предприятием, а также возлагаемой на каждого специалиста степенью ответственности, рассчитывается средневзвешенный коэффициент сложности работ [3]. При этом можно использовать рекомендации таблицы 2.

- После оценки сложности труда каждого работника (Кг), определяется средневзвешенный коэффициент для предприятия в целом, изучаемого отдела или производственного подразделения исходя из численности персонала (Ng) по формуле 5:

$$Ксл. = \sum K_g \times N_g / \sum N_g. \quad (5)$$

- Для выявления необходимости повышения образовательного профессионального уровня специалистов средний уровень квалификации работников (Укв) сопоставляется со средним коэффициентом сложности выполняемых работ (Ксл.). В тех случаях, когда для определенных групп работников $Укв \ll Ксл.$, в обра-

зовательную программу предприятия вносится решение о создании условий для повышения квалификации или образовательного уровня соответствующих специалистов. Для этого изучается система профессионального образования, включающая в себя имеющиеся в регионе (отрасли) образовательные учреждения. Если $Укв > Ксл.$, целесообразно рассмотреть вопрос о перемещении кадров и требуемых для этого формах переподготовки или профессионального совершенствования специалистов.

Таблица 2. Оценка сложности работы персонала

Должность согласно штатному расписанию	Коэффициент сложности выполняемых функций
Начальник отдела	1.0
Главный специалист	0.8-0.9
Ведущий специалист	0.7-0.8
Специалист 1-й категории	0.6-0.7
Специалист 2-категории	0.5-0.6
Технический исполнитель	0.3-0.5

2. Финансовая оценка образовательной программы

Оценка программы повышения образовательного квалификационного уровня работников производится путем определения необходимых для ее реализации финансовых затрат и сопоставления их с прогнозными результатами.

- **Затраты на реализацию образовательной программы** представляют собой интегральный показатель совокупности расходов на создание или использование имеющейся в регионе (отрасли) образовательных учреждений. Данный показатель необходимо рассматривать как сумму инвестиций в человеческий капитал, способных в будущем принести выгоду предприятию и народному хозяйству в целом. Такой подход предполагает учет как единовременных долгосрочных затрат в создание основных фондов учреждений (отделов, служб, курсов, групп и т.п.) образования (формула 6), так и текущих расходов по оплате труда и социальному обеспечению обучающихся кадров преподавателей и инструкторов, стоимость профессионального обучения, материальных и других затрат, связанных с ним (формула 7).

Капитальные вложения в образовательную программу (Квл) включают в себя затраты на строительство, приобретение или аренду помещений для обучения (Кпом), покупку, транспортировку и наладку необходимого технологического и вычислительного оборудования (Коб), вложения в производственно-хозяйственный инвентарь (Кин), в оборотные материальные ценности и сопутствующие материалы (Кмат) и прочие затраты (Кпр).

$$Квл = Кпом + Коб + Кин + Кмат + Кпр. \quad (6)$$

Годовые текущие затраты на обучение персонала (Зоб) учитывают основную и дополнительную заработную плату профессорско-преподавательского состава (З1), отчисления на социальное стра-

хование (32), расходы на служебные командировки (33), коммунальные и транспортные расходы (34), на содержание зданий, сооружений (35), вычислительной и оргтехники (36) и прочие эксплуатационные затраты (37):

$$\text{Зоб} = 31 + 32 + 33 + 34 + 35 + 36 + 37. \quad (7)$$

При выборе наилучшего способа реализации образовательной программы рекомендуется использовать метод оценки сравнительной эффективности, основанный на расчете и сопоставлении приведенных затрат по каждому варианту (формула 8):

$$\text{Зприв.} = \text{Зоб.} + \text{Енорм.} \times \text{Квл.} \quad (8)$$

Здесь в качестве норматива экономической эффективности следует использовать текущую величину официальной ставки рефинансирования, отражающую норму доходности капитала на финансовом рынке с учетом уровня инфляции.

- **Финансовые результаты реализации образовательных программ** на предприятии оцениваются доходами (Добр) в стоимостном выражении и могут включать в себя следующие элементы (формула 9):

$$\text{Добр} = \Delta\text{П} + \text{Вдоп} + \Delta\text{З} + \text{Ост} + \text{Дпр}. \quad (9)$$

Здесь $\Delta\text{П}$ - прирост выручки от реализации продукции вследствие повышения производительности труда обученных работников, Вдоп - выручка от реализации имущества и продуктов интеллектуальной собственности, созданных в процессе инновационной деятельности, $\Delta\text{З}$ - экономия затрат на наем высококвалифицированной рабочей силы и персонала, Ост - оплата за обучение слушателей, Дпр - прочие доходы.

3. Оценка экономической эффективности программ обучения персонала

Реализация образовательных программ на производственных предприятиях сопровождается экономическим эффектом, полученным в трех сферах: на самом предприятии (финансовая эффективность), на местном, то есть региональном, уровне (бюджетная эффективность) и на макроэкономическом уровне (народнохозяйственная эффективность).

Так как предлагаемая методика предназначена для разработки и внедрения программ обучения персонала применительно к отдельным предприятиям, в ней предусматривается описание методов оценки коммерческой эффективности на уровне субъектов хозяйствования.

В современной экономике экономическая эффективность любых инвестиционных проектов, в том числе связанных с финансированием интеллектуальных инвестиций, оценивается с учетом изменения цены денег во времени, так как и приток $\text{П}(t)$, и отток денежных средств $\text{О}(t)$, как правило, происходит в течение длительного периода времени [4].

Финансовый результат в каждый момент времени выступает в виде чистого потока $\text{ЧП}(t)$, отражающего прибыль предприятия от реализации образовательных программ. Чистый поток за весь период реализации программы определяется суммированием: $\text{ЧП} = \sum \text{ЧП}(t)$.

$$\text{ЧП}(t) = \text{П}(t) - \text{О}(t). \quad (10)$$

Учет фактора времени осуществляется на основе дисконтирования прогнозных доходов, то есть приведения будущих чистых пото-

ков к начальному моменту времени. С помощью процедур дисконтирования рассчитывается чистый дисконтированный доход (ЧДД), отражающий интегральный экономический эффект от разработки и внедрения на предприятии образовательных программ (Эинт):

$$\text{Эинт} = \text{ЧДД} = \sum \text{ЧП}(t) \times \text{Кдиск}. \quad (11)$$

Здесь Кдиск - дисконтирующий множитель, величина которого определяется по специальным таблицам приведения в зависимости от числа лет (t) и процентной ставки (нормы дисконта), принимаемой обычно на уровне ссудного процента.

Такие расчеты позволяют определить реальный срок окупаемости различных вариантов проектов обучения персонала, рассчитать норму их внутренней доходности и выбрать тот способ реализации образовательных программ, который в конкретных условиях является наиболее целесообразным. Следует, однако, заметить, что в настоящее время нет достаточно надежных методов выявления стоимостных показателей как притока, так и оттока денежных средств, полученных непосредственно от внедрения образовательных рычагов социального развития коллектива. Поэтому каждое предприятие, принимающее решение об осуществлении интеллектуальных инвестиций в человеческий капитал, должно, в первую очередь, помнить о том социальном эффекте, который получит и само предприятие, и общество в целом.

Заключение. По уровню интеллектуальных инвестиций в обществе судят о степени его инновационного и социально-экономического развития, так как успешное внедрение достижений НТП определяется деятельностью всей совокупной рабочей силы, то есть эффективностью использования человеческого капитала. Рассматривая значение интеллектуальных инвестиций на современном этапе инновационного развития Республики Беларусь, необходимо отметить, что его успех будет определяться не столько суммой капитальных вложений в реальные объекты национального богатства, сколько теми средствами, которые на всех уровнях экономики могут быть направлены в структурные сдвиги на рынке труда.

Решающую роль на всех стадиях инновационного процесса играют кадры, причем каждая профессиональная группа вносит свой конкретный вклад в научно-техническое развитие с целью обеспечения расширенного воспроизводства. Правильное определение эффектов интеллектуальных инвестиций должно лежать в основе решения финансовых вопросов инвестиционной политики как предприятия, так и государства в целом.

СПИСОК ЦИТИРОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Экономика предприятия: Уч. пос. / Под ред. В.Я. Хрипача – Мн.: Экономпресс, 2000.
2. Управление персоналом организации: Уч./ Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2006.
3. Раицкий К.А. Экономика предприятия: Уч. для вузов. – М.: Маркетинг, 2000.
4. Баранчев и др. Управление инновациями. – М.: ИНФРА-М, 1999.

Материал поступил в редакцию 19.06.08

ОБУКHOVA I.I., OSIPCHUK N.V. EDUCATIONAL MECHANISMS OF SOCIOECONOMIC ENTERPRISE MANAGEMENT

The paper is intended to provide insight into the structure, importance, and the ways to develop and realize educational programmers at the enterprise engaged in innovative activities. There were suggested principles to ground the necessity and expedience for employing educational mechanisms as the most important tools in socioeconomic enterprise management. There was made an attempt to determine the major sources to finance costs for personnel training at the preparatory and transfer stages, and consumption of labor power as well. Moreover, up-to-date procedure to assess their efficiency was presented.

УДК [658.511+658.14.155]:339

Потапова Н.В., Петрова Н.В.

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СУБЪЕКТА ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ НА ОСНОВЕ МНОГОФАКТОРНОЙ МОДЕЛИ РЕНТАБЕЛЬНОСТИ ПРОДУКЦИИ

Введение. Внешнеэкономическая деятельность — одна из сфер экономической деятельности государства, региона, предприятия, включающая внешнюю торговлю товарами, услугами, интеллектуальным продуктом, иностранное инвестирование, осуществление совместных с другими странами проектов. На начало 2008 г. в Республике Беларусь значительное число предприятий являются участ-

никами внешнеэкономических отношений. При этом на долю промышленности приходится 66 % валового общественного продукта, в том числе на долю машиностроения, химии и нефтехимии приходится более 50 % валовой продукции. Республика Беларусь имеет экспортно-импортные связи более чем со 140 странами мира и поставляет на экспорт более 1000 наименований изделий. Основные

Потапова Н.В., к.э.н., доцент Брестского государственного технического университета.

Петрова Н.В., студентка экономического факультета Брестского государственного технического университета.

Беларусь, БрГТУ, 224017, г. Брест, ул. Московская, 267.