

лару с середины февраля она устойчиво отрицательная. Позже порог доходности пре-
высили все валюты, кроме российского рубля.

Анализ соотношения доходности и риска позволил сделать вывод, что с точки зрения
доходности и риска наиболее привлекательной валютой является российский рубль. И
если инвестор рассматривает целесообразность конвертации белорусских рублей в ка-
кую-либо валюту с целью снижения потерь от обесценивания национальной валюты –
лучшими будут вложения в российский рубль.

Если попытаться проранжировать предпочтения инвестора, то на втором месте нахо-
дятся валюты, курс которых Национальный банк Республики Беларусь жестко не регули-
рует: в данном случае – это канадский доллар и фунт стерлингов.

Что же касается евро и доллара, то осторожный инвестор предпочел бы их избегать.
Следует заметить, что сделанные выводы справедливы на горизонте не более двух-трех
месяцев и при условии отсутствия резких всплесков курсов.

Наиболее правильным с точки зрения риска и доходности являются вложения не в ка-
кую-то одну валюту, а в несколько. Формирование валютного портфеля позволяет суще-
ственно, не снижая доходность, значительно снизить риск. В любом случае, одной из ва-
лют в этом портфеле в ближайшие несколько месяцев, как показал анализ, должен быть
российский рубль.

Описанная методика оценки уровня валютного риска помогает определиться с валю-
той, в которой целесообразно устанавливать цену сделки, если есть возможность выбора
валюты при ее заключении. Данную методику можно использовать при определении оп-
тимальной структуры валютного портфеля (видов и соотношения валют в портфеле), она
также позволяет выбрать вид валюты, в которую целесообразно конвертировать бело-
русские рубли, если такого рода инвестиции осуществляются с целью минимизации ин-
фляционных потерь.

Список использованных источников

1. Струченкова, Т. В. Валютные риски. Анализ и управление / Т. В. Струченкова. –
Москва : Кнорус, 2010. – 224 с.
2. Дорси, Вуди. Анатомия биржевого рынка. Методы оценки уверенности и ожиданий
трейдеров и рыночных тенденций / В. Дорси – Санкт-Петербург, 2005. – 400 с.
3. Редхем, К. Управление финансовыми рисками / К. Редхем. – Москва : Инфра-М,
1996. – 288 с.

УДК 005. 95/. 96

ПРОБЛЕМЫ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА

Студ. Василенок Т.В, ст. преп. Коробова Е.Н.

УО «Витебский государственный технологический университет»

Обучение и развитие персонала – это инвестиции в будущее компании. Как и любые
инвестиции, инвестиции в развитие и обучение персонала должны подразумевать под
собой отдачу. Любой инвестор требует доказать эффективность проекта, оценить пери-
од возврата инвестиций, ставя целесообразность дальнейших финансовых вливаний в
зависимость от полученных результатов. В такой ситуации у работников кадровой службы
должна быть возможность предоставить им максимально конкретную информацию для
принятия стратегически важных решений. Здесь и возникает ряд проблем.

Главная проблема в оценке эффективности развития персонала, что обучение не вос-
принимается как серьезное стратегическое направление. Система обучения строится ни
на основе стратегии, ни на основе корпоративной культуры. Правильно обученный персо-

нал – это еще одна ступень вверх для организации на пути к ее стратегической цели. Обучение будет заведомо неэффективным, если оно разнится с целями организации.

Для развития сотрудников популярным методом является тренинг. Однако нужно четко понимать, что любой тренинг – это не дань моде, а способ решения конкретных проблем. Поэтому сначала надо определить, какие проблемы, связанные с работой персонала, есть у организации, а также необходимо четко понять тот результат, который компания хочет получить от вложения денег в знания, умения и навыки людей. То есть, необходима формализация показателей эффективности обучения (формализация целей обучения). Без формализации показателей эффективности оценить результативность обучения невозможно, а сам процесс обучения превращается в формальность – в процесс, не направленный на результат.

Следующим камнем преткновения становится выбор методики оценки развития персонала. Ведь существует ряд разнообразных методик оценки эффективности развития персонала. Из всех необходимо выбрать наиболее подходящую для конкретной организации и способа обучения. На выбор методики влияют цели оценки, вид обучения, который прошли сотрудники, категории персонала, которую предполагается оценивать, а также наличия временных, человеческих и финансовых ресурсов, которые компания готова выделить на проведение оценки персонала организации.

Важным вопросом при оценке эффективности вложений в персонал становится: «Кто будет проводить оценку?». Здесь есть два варианта: либо оценка проводится своими силами, либо посредством привлечения сторонних организаций. Если организация приняла решение самостоятельно проводить данную оценку, то необходимо знать, что недостаточно посетить семинары тех немногих специалистов, которые рассказывают о том, как это сделать. Нужно постоянное общение с коллегами, которые пытаются оценить эффективность обучения, консультации с теми, кто имеет больший опыт в этом вопросе. Иными словами, чтобы понять методологию оценки, нужно специализироваться на ней. Тогда, естественно, взгляд обращается к рынку тренинговых и консалтинговых компаний. Здесь нельзя не вспомнить о ценах на данные услуги. Таким образом, необходимо четко представлять, для чего и в каких целях проводится оценка, что дадут ее результаты. И после этого тщательно взвесить степень важности результатов и затрат на их проведение.

Немаловажной является такая проблема, как отсутствие системности в оценке развития персонала. Выборочная и периодическая оценка всего обучения или отдельных курсов неэффективна, хотя иногда компании практикуют такой подход. В идеале оценка обучения должна стать системой.

Система оценки должна работать на всех этапах программы обучения: подготовка, описание тренинга, формирование заказа, поиск провайдера, заключение контракта, сбор информации о проводимом мероприятии, посттренинговый опрос с различными временными горизонтами, оценка результатов и влияния обучения на дела компании для того, чтобы выявить, что конкретно снизило эффективность всей системы развития персонала.

Следующая проблема, связанная с оценкой эффективности инвестиций в развитие персонала, – влияние на результативность труда внешних факторов, не связанных с проведенным обучением (изменение условий труда, конъюнктуры рынка и т. д.). Чтобы исключить влияние внешних факторов, необходимо максимально конкретизировать показатель «эффективность работы сотрудника». Очень важно правильно выбрать показатель, на основании которого будет проводиться дальнейшая оценка результатов проведенного обучения. К сожалению, не всегда можно выделить показатели, которые не подвержены влиянию внешних факторов.

Также на практике могут возникать такие проблемы как:

– Обучение не соответствует организационной культуре и атмосфере компании. Когда сотрудник входит обратно в свою ситуацию, он возвращается к старому процессу. И снова заражается своими старыми привычками. Нельзя возвращать обученного человека в старую среду. Это одно из правил развития организации. Необходимо устанавливать стандарты, позволяющие изменять среду в соответствии с обучением.

– По итогам обучения не прописываются рекомендации по внедрению материалов тренинга в бизнес-практику. Принятие таких рекомендаций и формализация их в виде приказа поможет измерению результативности обучения.

Бессистемность внедрения оценки эффективности программ, неопределенные цели на обучение, разрыв между потребностями и реалиями – это те существенные сложности компаний, решившихся оценивать эффективность обучающего процесса.

Список использованных источников

1. Вотякова, И. В. Оценка эффективности инвестиций в кадровый потенциал при формировании стратегии инновационного развития кадрового потенциала организации / И. В. Вотякова // Управление персоналом. – 2006. – № 16. – С. 46.
2. Интернет-портал деловой мир [Электронный ресурс] / Как оценить инвестиции в персонал. – Режим доступа: <http://delovoymir.biz/ru/articles/view/?did=1687>. – Дата доступа: 11.04.2012.

УДК: 658.14/.17(476.5)

НАПРАВЛЕНИЯ ФИНАНСОВОЙ СТАБИЛИЗАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ПРИ УГРОЗЕ БАНКРОТСТВА (НА ПРИМЕРЕ ВИТЕБСКОГО ОАО «КИМ»)

Ст. преп. Снетков С.М., студ. Зубрицкая Ю.С.

УО «Витебский государственный технологический университет»

В условиях рыночной экономики принцип ответственности предприятий за результаты финансово-хозяйственной деятельности реализуется в случае образования убытков, неспособности предприятия удовлетворять требования кредиторов и обеспечивать финансирование производственного процесса, т. е. при наступлении банкротства предприятия. Суть банкротства состоит в отсутствии денег у предприятия для оплаты своих обязательств, это состояние финансовой необеспеченности, то есть абсолютное расстройство производственно-хозяйственной деятельности, являющееся причиной разорения и ликвидации предприятия [1, с.15].

Выход из кризиса при угрозе банкротства связан с устранением причин, вызвавших его, и разработкой действенных мер стратегического и тактического характера, позволяющих провести необходимые изменения.

Витебское ОАО «Классика индустрии моды» входит в состав концерна «Беллегпром». Здесь выпускаются трикотажные и чулочно-носочные изделия для всех групп населения. Кроме того, ассортимент очень разнообразен по видам, применяемому сырью, переплетениям, расцветкам, художественно-колористическому оформлению.

Анализ основных технико-экономических показателей деятельности ОАО «КИМ» за период 2009 – 2011гг показал, что организация получила убыток от реализации продукции в размере 22 млн. руб. в 2010 г. и в размере 4 744 млн. руб. в 2011 г. В это же время себестоимость реализованной продукции увеличилась на 5 932 млн. руб. в 2010 г. и на 20 843 млн. руб. в 2011 г. В результате опережающего роста себестоимости рентабельность реализованной продукции уменьшается, и убыточность реализации в 2010 г. составляет 0,06 %, а в 2011 г. – 8,0 %;

По предварительному анализу можно сделать вывод, что положение организации крайне тяжелое. Об этом свидетельствует получение убытка от реализации, увеличение чистого убытка, сокращение производства продукции в натуральном выражении. Положительная динамика наблюдается только по производительности труда, выручке от реализации продукции, среднемесячной заработной плате.