

более осторожной ценовой политике. Решая данную проблему, предприятие может выбрать другой вариант достижения прибыли – путём её лимитирования. Данная стратегия или план может помочь избежать появления новых конкурентов, т.к. предприятие не будет стремиться повысить свои цены для увеличения прибыли в дальнейшем, а будет получать достаточную прибыль для ведения бизнеса, при этом, не привлекая «чужих глаз».

Выводы. Таким образом, прибыль – это основной финансовый результат, характеризующий деятельность предприятия, показывающий уровень процветания и востребования его продукции потребителями. В АРК снижается процент убыточных предприятий, однако убыточные организации существуют, и это является проблемой регионального масштаба. В целях решения данной проблемы и сокращения доли неприбыльных предприятий необходимы соответствующие изменения в законодательство страны, а также непосредственная помощь со стороны правительства убыточным предприятиям (в виде дополнительных финансовых средств на развитие и подъём производства). Отрицательная динамика финансовых результатов свидетельствует о необходимости регулирования процессов хозяйствования как руководителем предприятия, так и государством. Все отрасли не могут быть лидирующими в экономике региона, однако все должны приносить прибыли. К этому необходимо стремиться. Прибыль как основной критерий успешности функционирования предприятия должна планироваться в начале отчётного периода, должна выбираться соответствующая правильная методика её получения; прибыльность должна быть спланирована, а убыточность предупреждена руководящим звеном предприятия. Только при таких условиях количество прибыльных предприятий в регионе и в стране в целом будет увеличиваться.

Источники и литература

1. Ищенко Е. Прибыль как критерий эффективности функционирования предприятия // Экономист. – 2005. – №8. – С. 90–92.
2. Биконя С.Ф. Теорія монопольного прибутку в умовах трансформаційних змін в економіці //Актуальні проблеми економіки. – 2005. – №4 – С. 3–16.
3. Кривицька О.Р. Планування прибутку підприємства при визначенні стратегії його розвитку //Фінанси України. – 2005. – №3 – С. 138–146.
4. Финансовые результаты предприятий и организаций АРК за 2005 год //Госкомстат Украины. Главное управление статистики в АРК. – Симферополь. – 2005. – С. 12-24.

Мешкова А.А.

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ВЛОЖЕНИЯ ИНВЕСТИЦИЙ В ПЕРСОНАЛ ПРЕДПРИЯТИЯ

Инвестиции в персонал – одна из наиболее актуальных, нерешённых проблем ведения бизнеса в трансформирующейся экономике Украины. Именно эта проблема и является предметом исследования при подготовке данной научной статьи.

В современном обществе уровень развития и доступности достижений техники и технологий стал настолько высоким, что только за их счёт выиграть в конкурентной борьбе на рынке невозможно. Требуется умелое использование более мощного, перспективного и эффективного ресурса, каковым может быть только человек с его творческим и физическим потенциалом, способностью не только к воспроизводству своей рабочей силы, но и к саморазвитию.

Человеческий ресурс является ключевым, так как именно персонал и, в частности, менеджеры запускают в действие и используют другие ресурсы. Фактически, человеческий капитал является основополагающим коммерческим активом, благодаря которому компания может получить прибыль или увеличить стоимость своих активов. Но с другой стороны человеческий ресурс – наиболее инерционный, медленно изменяющийся по сравнению с другими (финансовыми, материальными, информационными, технологическими и т.п.), что объясняется длительностью процессов профессионального отбора, адаптации и развития и, следовательно, невозможностью эффективного включения его в отлаженную деятельность фирмы сразу же после покупки [2, с.58]. Следовательно, он нуждается в профессиональной ориентации, адаптации, обучении, что должно рассматриваться руководителем не как дополнительные затраты и лишние „мёртвые” расходы, а как необходимые и окупаемые инвестиции в персонал компании.

Постановка проблемы. Целью данной научной статьи является изучение проблемы оценки эффективности инвестиций, которые необходимо вложить в человеческий капитал.

Отсюда задачами при написании данной статьи являются:

- расчет эффективности вложения инвестиций в персонал на основе методики Дж. Филиппса;
- адаптация методики Дж. Филиппса к предприятию ОАО „СКЗ им. 1 Мая”;
- расчет показателя ROI для предприятия ОАО „СКЗ им. 1 Мая”.

Формирование человеческого капитала – это процесс создания производительных способностей человека с помощью инвестиций в конкретные процессы его жизнедеятельности. При этом инвестирование осуществляется двояко: как вложение финансовых средств и ресурсов так и затраты времени и силы, т.е. как определенные виды человеческой деятельности [1, с.106].

Инвестиции в человеческий капитал (Human Capital Development) – это развитие ценных для бизнеса

качеств сотрудников, вложения в их знания, навыки и умения, которые в будущем должны обернуться ощутимым для компании бизнес – результатом. Разумеется, при этом должна быть проведена оценка, как планов инвестиций, так и эффективности их осуществления, что по объективным обстоятельствам сделать отнюдь не просто. Затраты, которые способствуют повышению человеческой продуктивности, можно рассматривать как инвестиции, так как текущие затраты осуществляются с тем учетом, что они будут многократно компенсированы увеличивающимся потоком доходов в будущем [1, с.105].

Основная сложность оценки эффективности инвестиций в персонал заключается в том, что ценность знаний сотрудников для компании состоит в возможности их применения, а точнее, в результатах, которых можно добиться с их помощью. Иными словами, чтобы оценить результат проведенного тренинга, нужно установить взаимосвязь между изменением уровня знаний сотрудника и динамикой результативности его работы.

Другая проблема заключается в непредсказуемости человеческого ресурса: работник может в любое время покинуть компанию, „прихватив” с собой приобретенные профессиональные компетенции. Единственным способом удержания ключевых сотрудников в этой ситуации может быть предоставление им возможности самореализоваться внутри компании. Для этого необходимо заботиться о профессиональном развитии работника за счет фирмы, включая как повышение квалификации, так и планирование карьеры. Поэтому и зарплата, в принципе, должна быть привязана не только к статусу работника, но и к степени его профессионализма. Подобные подходы в отечественных условиях реализовывать еще довольно сложно.

Третья проблема, связанная с оценкой эффективности инвестиций в развитие персонала, – влияние на результативность труда внешних факторов, не связанных с проведенным обучением (изменения условий труда, конъюнктуры рынка и т.д.).

Проблемы оценки эффективности вложения инвестиций в персонал на протяжении десятилетий рассматривались различными авторами. Например, в начале 90–х годов известный эксперт в области управления персоналом Джек Филипс разработал методику оценки эффективности инвестиций в обучение сотрудников. Суть этой методики сводится к построению причинно–следственной связи между проведенным обучением и результатом деятельности. При этом выполнение ряда последовательных шагов, предусмотренных методикой Филипса, позволяет исключить влияние внешних факторов на динамику показателя „результативность работы сотрудников”. Затем этот показатель сопоставляется с объемом вложенных средств [3, с.94].

Таким образом, если следовать предложенной методике Д. Филипса, то можно выделить главную проблему оценки эффективности вложения инвестиций в персонал – установление взаимосвязи между изменением уровня знаний сотрудника и динамикой результативности его работы.

Результаты исследования. Применим предложенную методику оценки эффективности вложения инвестиций в персонал Д. Филипса для предприятия ОАО „СКЗ им. 1 Мая”. Для начала необходимо подробнее ознакомиться с этой методикой и этапами ее проведения. Этапы процесса оценки эффективности инвестиций в развитие персонала.

Планирование. Составляется план оценки инвестиций в развитие персонала, который содержит:

1. Описание показателей, динамика которых будет характеризовать результаты проведенного тренинга.
2. Методологию сбора данных, то есть анкетирование, наблюдения за персоналом, анализ управленческой отчетности и т. д.
3. Источники сбора данных (отчетность предприятия, участники тренинга, руководители, рабочие группы и т. д.).
4. Сроки проведения оценки.
5. Список лиц, ответственных за сбор и обработку данных, необходимых для оценки.

Сбор данных. Сбор данных производится в соответствии с определенной на первом этапе методологией до, во время и после тренинга.

Выявление эффекта от проведенного обучения. Для исключения влияния внешних факторов, не связанных с проведенным обучением, используются следующие подходы:

- трендовый анализ предшествующих периодов. Определяется тенденция изменения показателя до проведения тренинга и сопоставляется с полученными в итоге фактическими данными. Разница между трендом и фактическим результатом приписывается влиянию тренинга;
- экспертная оценка влияния полученных знаний на динамику показателей. В качестве экспертов могут выступать менеджеры компании, сторонние наблюдатели или другие участники тренинга.

Преобразование полученных данных в денежный эквивалент. Как правило, преобразовываются показатели, характеризующие производительность, качество, временные затраты.

Расчет суммарных затрат на обучение. Учитываются не только затраты на разработку программы обучения, раздаточные материалы, оплату услуг тренера, аренду помещения, но и заработная плата сотрудников, административные расходы и т. д.

Расчет значения показателя „прибыль на инвестиции» (ROI). Расчет показателя производится по стандартной формуле:

$$ROI = (\text{Прирост доходов} - \text{Затраты на обучение}) / \text{Затраты на обучение} * 100\%$$

Данные, свидетельствующие об эффективности инвестиций в обучение ниже 20% – определенно плохая новость, т.е. предприятие не достигло поставленных перед собой целей. Показатель от 20% до 50% – стандартный для „спокойных” компаний, занимающих устойчивое положение на рынке и намеревающихся

всего лишь сохранять статус-кво. Агрессивные предприятия должны ориентироваться на ROI около 150–200%. Хотя, конечно, в каждой отрасли свои стандарты.

В результате проведенного анализа данные о приросте доходов после проведения тренинга представим в таблице 1, а данные о затратах на обучение – в таблице 2.

Таблица 1. Выгоды от проведения тренинга, грн.

Выгоды	3 квартал 2005 г.	4 квартал 2005 г.	1-е полугодие 2006 г.	2-е полугодие 2006 г.	Всего за анализируемый период
Прямые	2100	2290	4600	4800	13790
Непрямые	4220	4320	9300	9740	27580
Итого	6320	6610	13900	14540	41370

Таблица 2. Расчет суммарных затрат на обучение на предприятии ОАО „СКЗ им. 1 Мая”

Наименование статей расходов	Бюджет 2005 г.		Всего за 2 квартала 2005 г.
	1 квартал 2005 г.	2 квартал 2005 г.	
Услуги тренера	2925	2925	5850
Обучение персонала	1770	1770	3540
Аренда помещения	1500	1500	3000
Разработка программы обучения	1820	–	1820
Раздаточные материалы	765	570	1335
Заработная плата сотрудников	8100	8100	16200
Административные расходы	920	840	1760
Общий итог, грн.	17800	15705	33505

Проведя анализ по методике оценки эффективности инвестиций в развитие персонала Д. Филипса на предприятии ОАО „СКЗ им. 1 Мая” можно рассчитать значение показателя ROI („прибыль на инвестиции”):

$$ROI = (41\,370 - 33\,505) / 33\,505 * 100\% = 23,47\%$$

Так как показатель ROI для предприятия ОАО „СКЗ им. 1 Мая” составляет 23,47%, то значит, что это предприятие находится в более устойчивом положении на рынке своей продукции, и проведение тренинга дало все-таки положительные результаты.

Выводы и предложения. В ходе написания статьи были определены такие важные проблемы как, установление взаимосвязи между изменением уровня знаний сотрудника и динамикой результативности его работы; влияние на результативность труда внешних факторов, не связанных с проведенным обучением и другие. Как одно из решений этих проблем была предложена методика оценки эффективности вложения инвестиций в персонал Д. Филипса, которая была применена к предприятию ОАО „СКЗ им. 1 Мая”.

Источники и литература

1. Грішнова О.А. „Економіка праці та соціально-трудові відносини” : Підручник. – 3-те вид., випр. і доп. – К.: Т-во „Знання”, 2007.– 559 с.
2. Лукашевич Н., Торишний В. „Профессиональное выгорание персонала” // Персонал. – 2004.– № 12.
3. Нелибина М. „Подходы к оценке эффективности инвестиций в персонал” // Проблемы теории и практики Управления.– 2005. – № 5.

Михайлова Ю.В.

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ ПО ТРАНСФОРМАЦИИ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Одним из важнейших факторов производства, обеспечивающих его деятельности эффективность в рыночной экономике, являются трудовые ресурсы предприятия и управление ими. Положительные результаты отдельных предприятий в рыночных условиях показывают, что формирование производственных коллективов, обеспечение высокого качества кадрового потенциала и хорошо используемые трудовые ресурсы – это решающие факторы повышения эффективности производства и конкурентоспособности продукции. Поэтому пути улучшения оплаты труда на предприятиях является актуальным вопросом в настоящее время, так как многие отечественные предприятия и фирмы не применяют современные методы и подходы, к усовершенствованию оплаты труда.

Постановка проблемы. Рыночная экономика существенным образом изменила представление и сущность оплаты труда. Предприятия начали разрабатывать конкретные формы и системы оплаты труда, учитывая при этом особенности своего производства и место на рынке. Практика выработала разнообразные системы стимулирования труда, которые можно принять в данных производственных условиях, каждую в отдельности либо в комплексе. Преимущества рыночного хозяйствования позволяет существенно дополнить ранее действовавшие системы поощрения и создать новые, значительно более гибкие и действенные.