

Функционирование любой системы финансового управления осуществляется в рамках действующего правового и нормативного обеспечения. Сюда относятся: законы, указы Президента, постановления правительства, приказы и распоряжения министерств и ведомств, лицензии, уставные документы, нормы, инструкции, методические указания и др. [5]

Выводы

1. Финансовые ресурсы предприятия - это денежные доходы и поступления, находящиеся в распоряжении субъекта хозяйствования и предназначенные для выполнения финансовых обязательств, осуществлению затрат по расширенному воспроизводству и экономическому стимулированию работающих.

2. Формирование финансовых ресурсов осуществляется за счет собственных и приравненных к ним средств, мобилизации ресурсов на финансовом рынке и поступления денежных средств от финансово-банковской системы в порядке перераспределения.

3. Управление финансовыми ресурсами предприятия - это совокупность целенаправленных методов, операций, рычагов, приемов воздействия на разнообразные виды финансов для достижения определенного результата

4. Совершенствование организации управления финансовыми ресурсами предприятий следует рассматривать как один из главных факторов повышения эффективности любой производственно-хозяйственной деятельности. От этого зависит улучшение позиций предприятия в конкурентной борьбе, его стабильное функционирование и динамическое развитие. Система управления финансовыми ресурсами предприятия может считаться эффективной лишь в том случае, если она дает возможность не только рационально использовать имеющиеся ресурсы, но и обеспечивать активный системный поиск возможностей дальнейшего развития предприятия.

Источники и литература

1. Валдайцев С.В. Оценка бизнеса и управление стоимостью предприятия: Учеб. пособие для вузов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2005. – 720 с.
2. Костырко Л., Пащенко Т., Соловей Н. Источники формирования финансовых ресурсов // Бизнес Информ. – 2007. – № 3. – С. 122-127.
3. Ковалев В.В. «Финансовый анализ: Управление капиталом. Выбор инвестиций. Анализ отчетности» - М.: Финансы и статистика, 2006. - 512с.
4. Рогатенюк Э.В., Пожарицкая И.М. Финансы предприятий: Учебное пособие. – Симферополь: «КАПКС», 2005. – 271с.
5. Кукукина И.Г. Управление финансами: Учеб. Пособие. – М.: Юристъ, 2001. – 267 с.

Абибуллаев М.С., Ваитова Э.Н.

УДК 331.108.45

ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕРСОНАЛА КАК ОСНОВА УЛУЧШЕНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Актуальность проблемы. Повышение квалификации персонала на сегодня является одним из важнейших условий преимущества предприятия в определенной отрасли. Выбор данной темы обосновывается тем, что в современных условиях этот вопрос является актуальным для любого предприятия.

Вопросы методологии и методики анализа производительности труда, продуктивности капитала достаточно широко исследованы в работах российских ученых-экономистов Б. Генкин, В. Дятлов, А. Рофе, А. Кибанов и др. В последнее десятилетие теоретические и практические аспекты производительности труда в Украине нашли отображение в работах В.Савченко, Д. Богиня, Е. Сологуб, и др.

Следует обратить особое внимание на тесную связь мотивации персонала с темой повышения его квалификации. Трудно не согласиться с тем фактом, что стремление человека к самосовершенствованию (в том числе и в профессиональном плане) может мотивировать его гораздо сильнее, чем любое материальное вознаграждение. Таким образом, тема повышения квалификации затрагивает сразу два важнейших аспекта деятельности предприятий – следовательно, при правильном подходе к этому вопросу, эффективность работы организации может возрасти на порядок [1].

Постановка проблемы. Современный этап экономических реформ характеризуется тем, что предприятия работают в условиях возрастающих требований к персоналу. В связи с этим особенно актуальным является создание эффективной системы стимулирования наемных работников, а также повышение их квалификации, направленное на улучшение финансовых показателей и результатов на предприятии.

Целью статьи является исследование применения в деятельности предприятий программ повышения квалификации своих сотрудников для повышения качественных показателей деятельности предприятия.

Повышение квалификации персонала на предприятии это практически непрерывный процесс, который может заключаться как в новых концепциях, например концепции “обучающегося предприятия”, так и в стандартных подходах, как например, различные семинары, обучение в институтах повышения квалификации высшего персонала или переподготовка рабочих. Указанные процессы в современной научной литературе отождествляют с инвестициями в человеческий капитал [2]. Отметим, что наиболее распространенным определением человеческого капитала является капитал в форме интеллектуальных способностей и практических навыков, полученных в процессе образования и практической деятельности человека [5]. В отличие от физического капитала, человеческий капитал воплощен в людях, в индивидуумы, а на рынке может быть продана его услуга. Человеческий капитал растет с применением и опытом, как в процессе трудовой деятельности, так и вне ее, с помощью формального и неформального обучения, но человеческий капитал так-

же имеет тенденцию к обесцениванию, если мало используется [5]. Примером здесь могут послужить слова руководителя KPG Resources Training Centre и тренера ресурсов Владислава Тарасенко: “Большинство руководителей финансируют работу с персоналом по остаточному принципу, видят в этом не инвестиционную, а затратную часть своего бизнеса. Многие директора очень слабо представляют, как можно управлять человеческим капиталом, чтобы он давал отдачу” [1].

Таким образом, по нашему мнению, обучение персонала предприятия и связанное с ним инновационное развитие побуждает рассматривать человеческий капитал предприятий не с позиций его носителя (в данном случае бенефициара), а с позиций предоставляющего субъекта его основного компонента – знаний и квалификации. Отметим то, что не существует предприятий, в которых не было бы перемещений по карьерной лестнице, периодических изменений средств или методов производств. Существует множество экономически оправданных способов, которые позволяют вести “тонкую доработку” сотрудников и контролировать их квалификацию [3].

Деятельность предприятия по обучению персонала представлена достаточно разнообразными ее видами. Обучение может быть организовано непосредственно на предприятии собственными силами, так называемое “внутрифирменное обучение” [4]. Во внутрифирменном обучении роль предприятия сводится к определению требований не только к количеству, но и к направленности обучения, закрепленных в соответствующих договорах (либо заявках) на подготовку. Само обучение осуществляется в специальных обучающих центрах, а также в системе высшего и среднего специального образования.

Среди наиболее многообещающих новшеств, следует особенно отметить концепцию так называемой «обучающейся организации. Такую организацию называют, прежде всего, «живой» организацией – так как процесс обучения и жизнь связаны напрямую. Живая организация, как и живой человек, откликается, меняется, то есть обучается средой, с которой она взаимодействует, при этом не разрушаясь, а сохраняя свое внутреннее главное сущностное состояние (или видение). Под обучающейся организацией, ученые в сфере менеджмента персонала понимают команду объединенных единым видением и ценностями сотрудников, которые имеют способность развивать, усовершенствовать рабочий процесс (а тем самым и продукт этого процесса), отношения, в нем возникающие, а также свое собственное понимание ситуации через постоянное получение обратной связи от своих коллег, клиентов, партнеров, руководителей, то есть от внешней и внутренней среды [4]. Обучение вне рабочего места более эффективно, имеет большую теоретическую направленность, дает разностороннюю подготовку, но требует значительных затрат. Обучение вне рабочего места может применяться для всех категорий работников, но в большей степени характерно для руководителей, специалистов и служащих.

Во время подготовки инструкции по определению стоимости рабочей силы используется международная стандартная классификация расходов на рабочую силу, которая определена в «Резолюции про статистику труда», принятая Международной конференцией по статистике труда (июнь, 1985г.). Согласно с этой резолюцией, стоимость рабочей силы – это размер фактических расходов работодателя на содержание рабочей силы [4]. Потенциальный доход от инвестиций в человеческий капитал будет являться собственностью предприятия и частично передаваться в качестве вознаграждения его носителю – работнику.

При принятии решения о внедрении инноваций на предприятии необходимо иметь в виду, что участниками этого процесса являются работники предприятия, и прежде всего руководство предприятия, от которых может зависеть эффективность внедрения инноваций в низших звеньях управления. Поэтому перед руководством предприятий ставится двухсторонняя задача: с одной стороны активизировать инновационное развитие как фактор успеха на рынке, с другой – развивать персонал своего предприятия и приводить в соответствие экономическую политику деятельности предприятия и организационную структуру.

На наш взгляд, оценка эффективности мероприятий по развитию персонала и приведению его качественных характеристик в соответствие требованиям инновационного развития на уровне предприятия, должна проводиться с применением методики оценки эффективности инвестиций, а точнее, с использованием техники анализа «затраты-выгоды» [4]. При этом, необходимо использовать инструментарий оценки инвестиций в человеческий капитал не с позиций его носителя – работника, а с позиций предприятия.

Ниже предлагаются методы оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал как основы рационального использования финансовых ресурсов, направляемых на развитие персонала для обеспечения эффективного инновационного развития. Основным отличием предлагаемой оценки инвестиций в человеческий капитал является создание страхового фонда. Расходы по формированию страхового фонда предлагается включать в инвестиции в человеческий капитал. Проводя оценку эффективности инвестиций, нужно учесть расходы на заработную плату работника и на страхование указанного выше риска ухода работника. Заработная плата работника рассчитывается в размере 30% от приносимого им дохода. Фонд страхования образуется отчислением 2% от суммы равной затратам на обучение. Так как с каждым годом работник набирается больше опыта, знаний и повышается производительность его труда, то соответственно он становится для предприятия более ценным ресурсом, а значит, отчисления в фонд страхования по риску ухода увеличиваются с каждым годом на 5%.

Таким образом, ожидаемая прибыль от работника, прошедшего обучение находится следующим образом:

$$PVB = \sum_{t=s}^r \frac{(Y_t^b - Y_t^a) - 0,3(Y_t^b - Y_t^a)}{(1+g)^t}, \quad (1)$$

где PVB – приведенная к моменту начала обучения прибыль предприятия, которую обеспечивает ра-

ботник после профессиональной подготовки с учетом расходов на заработную плату;

Y_t^a - доход, приносимый предприятию работником до обучения;

Y_t^b - доход, приносимый предприятию работником после обучения;

s – дата, с которой начинаются инвестиции в образование работника предприятия;

r – дата окупаемости инвестиций в работника;

0,3 – коэффициент расходов на заработную плату.

Расходы на обучение рассчитываются по формуле:

$$PVC = \sum_{t=s}^e \frac{C_t}{(1+g)^t}, \quad (2)$$

где PVC – приведенные к моменту начала обучения расходы на профессиональную подготовку работника;

e – дата окончания обучения.

Затраты по защите от рисков связаны с созданием страхового фонда, и находятся по формуле:

$$IFC = \sum_{t=s}^r \frac{0,02PVC(1+0,05)^t}{(1+g)^t}, \quad (3)$$

где 0,02 – первичный страховой тариф;

0,05 – коэффициент повышения первичного страхового тарифа, в связи с увеличением возможного ущерба последствий от реализации вышеуказанных рисков.

Данные коэффициенты могут изменяться в зависимости от «ценности» персонала конкретной профессиональной группы.

В каждом конкретном случае в зависимости от продолжительности обучения соответствующим образом будет изменяться структура расходов на обучение персонала. Существует риск того, что работник после обучения может уйти работать на другое предприятие. Кроме того, предприятие может ожидать резкое увеличение производительности труда работника после его обучения или повышения квалификации, а значит рассчитывать на увеличение доходов предприятия за счет труда данного работника. Однако, в силу причин, связанных со способностью отдельных работников или качеством образования такие ожидания предприятия могут не оправдаться в действительности. Таким образом, предприятие должно разработать механизм защиты своих вложений от таких негативных ситуаций. Одним из самых простых и эффективных методов такой защиты, на наш взгляд, является создание фонда страхования, а точнее фонда самострахования от таких рисков. Фонд самострахования риска отказа работника от сотрудничества с предприятием или несоответствия полученной квалификации ожиданиям предприятия может формироваться в размере соответствующим страховым тарифам по страхованию предпринимательских рисков, которые находятся в пределах 10% от страховых сумм. Средства данного фонда предполагается размещать на банковском депозите, приносящем предприятию доход в размере 12% годовых от его размера.

Инвестиции в человеческий капитал с позиций работника являются целесообразными, если текущая стоимость будущих выгод (денежных и моральных) больше, или хотя бы равна затратам [3]. Такое же утверждение приемлемо по отношению к оценке инвестиций в человеческий капитал со стороны предприятия. Отличительной чертой такой оценки может являться отсутствие учета моральных издержек, и появление альтернативных издержек, связанных с временной потерей дохода.

Выводы и перспективы дальнейших исследований. В данной статье сделана попытка не только отразить всю сложность проблемы взаимосвязи повышения квалификации персонала предприятия и результатов его деятельности, но и показать несколько современных и экономически оправданных способов ее решения. Так, одним из наиболее интересных решений является концепция “обучающейся организации”, которая заслуживает пристального внимания ученых в данной сфере и руководителей предприятий. Если же говорить о менее радикальных решениях, то следует вспомнить о таких известных методах, как тренинги, семинары и многочисленные программы повышения квалификации.

Отметим, что тема статьи достаточно обширна и многогранна, как и сама человеческая личность, с пониманием которой эта тема связана неразрывно. Поэтому в перспективе требуется проводить дополнительные исследования для выработки модифицированных или радикально новых методов развития персонала предприятия для улучшения показателей его деятельности.

Источники и литература

1. Гребінчук О. Стимулювання праці на підприємстві та засоби моделювання/ О.Гребінчик// Ук «Економіст». – 2009. – №4. – С. 52-55.
2. Маслова П. Экономика труда: Учебник для студ. вузов, обуч. по спец. "Экономика труда" / Маслова П., Подгаецкий С., Сорокина М.. – Москва: Юрист, 2003. – 234с.
3. Могилат И., Горшкова Н. Производительность труда, производительность капитала а совокупная факторная продуктивность: динамика и факторы влияния на них/ И. Могилат, Н. Горшкова// Экономика Украины. – 2009. – №8. – С. 4–16.
4. Савченко В.А. Управління розвитком персоналу: Навч. посібник./ Савченко В.А. – Київ, 2002. – 351с.
5. Управление персоналом: учебное пособие для студентов экономических вузов и факультета / Дятлов В.А., под ред. профессора А. Я. Кибанова. – Москва: Издательство ПРИОР, 1998. – 511с.