

мости 4 года 11 месяцев рассчитан на основе показателя чистого дисконтированного дохода.

Индекс рентабельности (доходности) отражает прибыльность планируемых инвестиций. Индекс рентабельности составляет 1,88, что свидетельствует об окупаемости инвестиций, вложенных в проект, на протяжении принятого прогнозного периода. *На основе вышеизложенного, считаю данный инвестиционный план эффективным и требует реализации его в полном объеме.*

Рассматриваемая инвестиционная программа способна решить лишь часть проблем данного предприятия на определенный период времени.

Для повышения инвестиционной привлекательности ОАО «Лидский завод электроизделий» в рамках государственной политики по инвестиционной деятельности государство должно выработать стратегию регулирования инвестиционной деятельности, в частности:

1. Рассмотреть вопрос об изменении организационной структуры, в частности, выделение отдельного производства территориально расположенного вблизи границы свободной экономической зоны «Гродноинвест» и ходатайствовать в установленном законодательством порядке о расширении территориальных границ СЭЗ «Гродноинвест». Выполняя условия резидента СЭЗ, предприятие имеет ряд налоговых (таможенных) послаблений, что особенно привлекательно и для потенциального инвестора, и для самого субъекта.

2. Активизировать работы в области конструкторских разработок, технологий изготовления. Увеличение объема инновационной продукции в общем объеме отгруженной продукции позволит предприятию участвовать в реализации Указа Президента РБ «О стимулировании высокотехнологичных производств». Высвободившиеся средства налоговых приращений могут быть использованы для самофинансирования инвестиционной деятельности.

3. Рассмотреть вопрос о возможности реализации инвестиционных проектов с КНР. В случае обеспечения определенных условий (требований) кредитором выступает Экспортно-импортный банк Китая (The Export-Import-Bank of China). В комплектации светотехнической продукции, как производства ОАО «ЛЗЭИ», так и других производителей достаточно высокий процент комплектующих и полуфабрикатов имеют китайское происхождение, что доказывает целесообразность организации производства этих изделий в Республике Беларусь с участием китайского капитала.

### Литература

1. Бочаров, В. В. Инвестиции : учебник для вузов / В. В. Бочаров. – 2-е изд. – СПб. : Питер, 2010. – 384 с.

2. Ткаченко, И. Ю. Инвестиции : учеб. пособие / И. Ю. Ткаченко, Н. И. Малых. – М. : Академия, 2009. – 240 с.

## АНАЛИЗ СОВРЕМЕННЫХ ПРОБЛЕМ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В МАЛОМ БИЗНЕСЕ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

**Н. А. Нистюк**, студентка 4 курса ГИУСТ БГУ

*Научный руководитель:*

*кандидат экономических наук,*

*доцент Н. Н. Бондаренко (ГИУСТ БГУ)*

В условиях нестабильной экономической ситуации, сложившейся в Республике Беларусь, проблема малого бизнеса стоит как никогда остро, потому как малые предприятия известны наибольшей гибкостью, они способны поддерживать экономику, адаптируясь под новые рыночные условия. Малый бизнес выполняет ряд важнейших экономических и социальных задач. Помимо налоговых отчислений в бюджеты всех уровней малые предприятия развивают экономический сектор, создают дополнительные рабочие места, способствуют конкуренции.

В малом бизнесе управленческие проблемы играют не меньшую, чем на крупных предприятиях, а возможно и большую роль, так как здесь гораздо острее конкуренция и гораздо меньший запас устойчивости. Специфика деятельности малых предприятий показывает, что их конкурентоспособность в первую очередь зависит от эффективности труда персонала. Ни в коем случае в малом бизнесе нельзя пренебрегать разработкой управленческих методик по подбору кадров, оценке их деятельности, стимулированию труда, обучению, адаптации и поощрению. Правильно подобранный персонал и эффективная кадровая политика на предприятии являются основной составляющей частью успеха.

Понимание важности эффективного управления персоналом для малого бизнеса Республики Беларусь в последнее время уже ни у кого не вызывает сомнения. Не вызывает сомнения и отличие профессиональной деятельности кадров в сфере малого бизнеса от кадров крупных организаций.

Так, Г. М. Романцев отмечает: «Функции работника малого предприятия существенно отличаются от функций рабочего крупного предприятия. В малом предприятии специалист должен сочетать в себе качества рабочего высокой квалификации и менеджера, способного спроектировать, обеспечить ресурсами собственный трудовой процесс и самостоятельно выполнить работу, постоянно опираясь на максимальное удовлетворение запросов заказчика» [1, с. 120].

Профессиональная деятельность кадров в сфере малого бизнеса сложна и многообразна. Существует необходимость наличия у кадров не только и не просто предпринимательской хватки, но и глубоких разносторонних знаний. Только при такой профессиональной подготовленности кадры способны уверенно действовать в динамично меняющихся условиях как внешней, так и внутренней среды малого

предприятия, в условиях неполноты информации, необходимости выбора решения из многих возможных вариантов и высокой степени риска [2, с. 100].

Управление персоналом выполняет все перечисленные выше задачи, каждая из которых имеет большое значение для организации независимо от того, какова в ней численность работников.

Пренебрежение к разработке подходов управления персоналом на малых и средних предприятиях Республики Беларусь ведет к возникновению ряда проблем, основными из которых являются:

- преобладание неправовых трудовых отношений;
- невостребованность специалистов по управлению персоналом (персоналом занимаются преимущественно сами руководители предприятий);
- упрощенность процедуры отбора персонала (поиск работников по личным каналам: не учитывается их квалификация);
- ведение информации по кадрам фактически сводится к фиксации адресов, паспортных данных;
- несоответствие профессионального образования работников выполняемой работе;
- нежелание вкладывать инвестиции в работников;
- неявные формы развития персонала (обучение сотрудников без выдачи сертификатов, подтверждающих факт обучения);
- отсутствие внутренней организационной структуры (все сотрудники подчиняются директору);
- отсутствие четкого разделения обязанностей между сотрудниками (совмещение должностей, выполнение не своей работы, сложность в определении результатов труда);
- ненормированный рабочий день;
- существенная разница в оплате труда рядовых сотрудников и высших руководителей;
- отсутствие формальной процедуры оценки работников и фиксированного размера заработной платы (директор определяет заработную плату и осуществляет оценку персонала, основываясь исключительно на своем мнении);
- зависимость клиентоориентированной компании от работника (угроза присвоения работником клиентской базы организации);
- высокая информированность работников;
- сложности в управлении сотрудниками (отсутствие массовости превращает сотрудников в уникальных специалистов, которые перестают чувствовать себя и быть исполнителями);
- социальная незащищенность работников (отсутствие коллективных договоров, профсоюзов – рост тревожности сотрудников, нездоровая психологическая атмосфера, текучесть кадров).

Перечисленные проблемы решаемы путем совершенствования механизма поддержки и регулирования малого бизнеса, формирования культуры

кадрового менеджмента и создания благоприятного бизнес-климата внутри экономики страны.

Решение современных проблем управления персоналом в малом бизнесе Республики Беларусь даст существенный толчок развитию не только этого сектора экономики, но и экономики страны в целом.

### Литература

1. Северов, В. Г. Содержательные характеристики и особенности профессиональной деятельности практико-ориентированных кадров в сфере малого бизнеса / В. Г. Северов // Инновации в образовании. – 2010. – № 5. – С. 120–123.

2. Симанович, В. Л. Архитектура системы управления малыми предприятиями и ее влияние на темпы научно-технического прогресса и финансовое оздоровление банковской и небанковской систем / В. Л. Симанович // Иппокрена. – 2012. – № 1 – С. 98–100.

### МОДЕЛЬ ПОТРЕБИТЕЛЬСКОГО ВЫБОРА

**Е. А. Павлова**, студентка 1 курса ГИУСТ БГУ  
*Научный руководитель:*  
*кандидат физико-математических наук,*  
*доцент Л. Г. Третьякова (ГИУСТ БГУ)*

Пусть  $(x_1, x_2, \dots, x_n)$  – потребительский набор  $n$  благ,  $(p_1, p_2, \dots, p_n)$  – вектор цен,  $I$  – доход,  $u(x_1, x_2, \dots, x_n)$  – функция полезности, характеризующая потребительскую оценку набора благ  $(x_1, x_2, \dots, x_n)$ .

Модель потребительского выбора описывает задачу выбора такого потребительского набора  $(x_1^0, x_2^0, \dots, x_n^0)$ , который максимизирует функцию полезности цен заданном бюджетном ограничении:

$$\begin{cases} u(x_1, x_2, \dots, x_n) \rightarrow \max \\ p_1 x_1 + p_2 x_2 + \dots + p_n x_n = I; \\ x_i \geq 0 \quad i = \overline{1, n}. \end{cases} \quad (1)$$

Задача (1) является задачей на условный экстремум. Будем решать ее с помощью функции Лагранжа

$$L(x_1, x_2, \dots, x_n, \lambda) = u(x_1, x_2, \dots, x_n)(p_1 x_1 + \dots + p_n x_n - I), \quad (2)$$

которую будем исследовать на безусловный экстремум. Необходимым условием экстремума функции Лагранжа  $L(x_1, x_2, \dots, x_n, \lambda)(x_1, x_2, \dots, x_n, \lambda)$  (2) является равенство нулю ее частных производных:

$$\begin{cases} \frac{\partial L(x_1, \dots, x_n, \lambda)}{\partial x_i} = \frac{\partial u(x_1, \dots, x_n)}{\partial x_i} + \lambda p_i = 0, \quad i = \overline{1, n} \\ \frac{\partial L(x_1, \dots, x_n, \lambda)}{\partial \lambda} = p_1 x_1 + \dots + p_n x_n - I = 0. \end{cases} \quad (3)$$

Если  $(x_1^0, x_2^0, \dots, x_n^0)$  – точка максимума функции  $U(x_1, x_2, \dots, x_n)$ , то из системы (3) имеем соотношения

$$\frac{u'_i}{u'_j} = \frac{p_i}{p_j}, \quad i = \overline{1, n}, \quad j = \overline{1, n}, \quad (4)$$

которые означают, что отношения предельных полезностей любых двух благ равно отношению их