

При оценке динамики притока ПИИ в страны СНГ, становится очевидным негативное влияние мирового финансового кризиса, приведшего к значительному сокращению потока ПИИ в регион. Однако формировать выводы об инвестиционной привлекательности стран необходимо, опираясь не только на абсолютные, но и относительные показатели ПИИ, важнейшим из которых является сумма накопленных инвестиций на душу населения.

Из анализируемых 11 стран лидерами по количеству накопленных ПИИ на душу населения являются Казахстан, Туркменистан и Россия. Республика Беларусь по данному показателю находится на 6 месте. Что указывает на недостаточную инвестиционную привлекательность нашей страны.

Литература

1. Balance of Payments Manual, Fifth edition, chapters XVIII–XIX. — Washington: IMF, 1993. — 188 p.

2. Петрушкевич, Е. Влияние прямых иностранных инвестиций на развитие экономики Республики Беларусь / Е. Петрушкевич//, Банковский вестник — 2009. — № 4. — С.30–35.

3. World Investment Report 2012: Towards a new generation of investment policies. — New York and Geneva: United Nations, UNCTAD, 2012 — 204 p.

Формирование конкурентного преимущества организации посредством внедрения концепции управления талантами

*Рогожкина А. Ю., студ. III к. БНТУ,
науч. рук. Головчанская Е. Э., канд. эк. наук, доц.*

Современный бизнес постоянно изыскивает все новые ресурсы для оптимизации и повышения эффективности собственных процессов. В этом контексте особое внимание уделяется персоналу, а точнее, возможностям его развития. Человек становится самым главным условием победы в конкурентной борьбе.

В условиях глобализации экономики компаниям становится все сложнее конкурировать в сфере технологий и финансов, так как эти ресурсы становятся все более и более доступными и одинаковыми. Основной возможностью получения конкурентного преимущества становится персонал организации, его квалификация и отношение к работе.

Кроме того необходимо отметить, что в условиях локальных образовательных рынков постепенно происходит унификация учебных программ, предлагаемых различными провайдером. Другими словами, в различных тренинговых агентствах кадры все чаще сталкиваются с типичными про-

граммами и похожими стилями их проведения. Это, в свою очередь, влечет за собой унификацию уровня квалификации персонала различных компаний-потребителей подобных программ [1].

Актуальным выходом из такой ситуации является концепция управления талантами.

Ключевая идея данной концепции базируется на том, что эффективность реализации конкретного навыка или комплекса работ зависит не только от знаний, которыми обладает сотрудник, но и от его способностей и отношения к выполняемой работе. Если назвать комплекс этих преимуществ таким термином как «талант», то это позволит перейти к этапу понимания того, что у каждого сотрудника есть таланты, которые можно развивать и использовать. В этом случае концепция управления талантами (talent management) будет заключаться в постоянном выявлении талантов персонала и их применении наилучшим образом на благо компании [2].

Управление талантами может быть реализовано в программах различного уровня и масштаба. В ряде компаний управление талантами может ограничиваться только управленческими кадрами, в других компаниях эти программы могут распространяться на весь персонал. В каждом случае это, скорее, вопрос проектирования корпоративной культуры. Нормативов в этой ситуации нет.

Понятие управления талантами заключается в целевом развитии сотрудника, в поиске и раскрытии его потенциала. Управление талантами — способ сделать работу более интересной для своего персонала.

Далее будут рассмотрены шесть основных положений концепции:

принятие установки на таланты, то есть осознания необходимости привлечения талантов и действия в этом направлении;

привлечение талантов путем формирования ценного и интересного для сотрудников предложения работы (как должности в целом, так и отдельного проекта в частности);

изменение подхода к поискам талантов, то есть компания должна проявлять инициативу в поиске талантов, а так же постоянно искать баланс между внутренним и внешним поиском;

обеспечение процесса непрерывного обучения и развития персонала, ориентированное на развитие талантов в условиях постоянных изменений рыночной конъюнктуры;

дифференциация (создание системы оценки персонала как способа выделения талантов) и мотивация (создание системы поддержки талантливых сотрудников) персонала;

развитие лидерства, что подразумевает заботу о системе «выращивания» управляющих кадров промежуточного уровня.

Управление талантами как процесс представляет собой некоторый цикл со следующими составными компонентами: планирование, рекрутинг,

эффективное управление, обучение и развитие персонала, планирование достижений, развитие лидерства и мотивация.

Основные определения и описания управления талантами как новой и активно развивающейся дисциплины быстро меняются и совершенствуются. Тем не менее, управление талантами наиболее полно определено именно теми компаниями, которые непосредственно вовлечены в его внедрение и разработку.

Основная цель управления талантами — способствование становлению компании как высокоэффективной и жизнеспособной организации с доминированием качеств стремительного реагирования и четкого соответствия бизнес-целям [3].

Литература

1. Майклз, Э., Хэндфилд-Джонс, Х., Экселрод, Э. Война за таланты / Э. Майклз, Х. Хэндфилд-Джонс, Э. Экселрод — 2-е изд. — М.: Манн, Иванов и Фербер, 2006. — 272 с.

2. Робертсон, Алан, Эбби, Грэм Управление талантами. Как извлечь выгоду из таланта ваших подчиненных / Робертсон, Алан, Эбби, Грэм. — М.: Баланс-Клуб, 2004. — 184 с.

3. Портал [Электронный ресурс] / Smart education: Knowledge workers & Learning organization — <http://www.smart-edu.com/upravlenie-talantami/upravlenie-talantami.html>

Использование факторного анализа для планирования финансового состояния предприятия

*Рыбалко Ю. В., студ. V к. БГУ,
науч. рук. Акинфина М. А., канд. физ.-мат. наук, доц.*

Переход к рыночным отношениям требует от предприятий постоянного повышения эффективности работы на основе внедрения новой техники, технологии, повышения качества и обновления продукции. Это, в свою очередь, требует привлечения инвестиций. Но инвестиции могут получать те предприятия, которые работают рентабельно. В то же время и рентабельно работающие предприятия могут иметь тяжелое финансовое состояние, если неправильно размещают свои финансовые ресурсы и нецелесообразно их используют. Поэтому для эффективного управления предприятием необходимо осуществлять прогнозирование, планирование финансового состояния предприятия и постоянно проводить его анализ.

В отечественной практике планируются отдельные показатели, характеризующие финансовое состояние предприятия, а само финансовое состояние предприятия изучается только после окончания отчетного периода.