

кової кон'юнктури; ризик погіршення інвестиційного клімату як в країні емітента, так і в країні розміщення; ризик форс-мажорних обставин; ризик нестачі коштів інвесторів внаслідок одночасного проведення великої кількості IPO; ризик технологічних збоїв на біржі. Ендогенні ж ризики пов'язані з діяльністю самої компанії і, відповідно, ними можна управляти. Вони включають: ризик виникнення корпоративних конфліктів серед акціонерів перед IPO; ризик невідповідності запропонованої андеррайтером ціни очікуванням емітента; ризик недобросовісної роботи посередників; ризик недооцінки акцій під час IPO; ризик недорозміщення акцій серед інвесторів у запланованому обсязі; ризик делістингу після IPO; ризик зазнання санкцій з боку регулюючих органів через недотримання вимог, обов'язкових для публічних компаній; ризик втрати контролю над компанією та її ворожого поглинання в результаті IPO та подальшого дорозміщення акцій; ризик втрати довіри інвесторів у результаті погіршення фінансового стану емітента після IPO або неякісної роботи IR-відділу; ризик судових позовів з боку інвесторів та контрагентів; ризик падіння ліквідності та зниження довгострокової дохідності акцій емітента після IPO; ризик втрати конкурентних переваг внаслідок публічності. Ідентифікація та систематизація таких ризиків забезпечать емітенту можливість здійснення їх ґрунтового аналізу та подальшого управління ними.

УДК [330.322:339.137.2]:303.433.2

И. В. Глухова,

старший преподаватель кафедры

экономики и управления,

УО «Гомельский государственный

университет имени Франциска Скорины»

ИНВЕСТИЦИИ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ ОРГАНИЗАЦИИ В УСЛОВИЯХ ДЕЛОВОЙ КОНКУРЕНЦИИ: ОСОБЕННОСТИ И ПРОБЛЕМЫ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ

В условиях социально-ориентированной инновационной экономики обостряется проблема конкурентоспособности организаций различного типа, как на товарных рынках, так и на рынках труда. Одним из факторов развития субъектов хозяйствования

является наличие человеческого капитала, эффективное управление которым позволит обеспечить заданный уровень конкурентоспособности и одержать победу в конкурентной борьбе. Поэтому на первый план выходит проблема оценки человеческого капитала в организации и обоснования необходимости инвестирования средств в данное направление.

В экономической литературе существует множество подходов к определению понятий «человеческий капитал» и «инвестиции в человеческий капитал», а также их структурных элементов. При этом существует подход к классификации данного вида капитала по критерию «инвестиции в человеческий капитал», в рамках которого выделяют, например, капитал здоровья, образования, культуры и т. д. К. Р. Макконел и С. Л. Брю в своей работе «Экономикс» наиболее верно определили категорию «инвестиции в человеческий капитал»: «Инвестиции в человеческий капитал — это любое действие, которое повышает квалификацию и способности и тем самым производителем труда рабочих. Затраты, которые способствуют повышению чьей-либо производительности, можно рассматривать как инвестиции, ибо текущие расходы, или издержки, осуществляются с тем расчетом, что эти затраты будут многократно компенсированы возросшим потоком в будущем» [1, с. 171].

В условиях деловой конкуренции инвестиции в человеческий капитал организации — это вложение средств в носителей этого капитала (людей) в целях наращивания уровня конкурентоспособности персонала организации, позволяющего эффективно внедрять инновации в различных функциональных областях, а также использовать новые технологии управления.

Инвестиции в человеческий капитал имеют особенности, отличающих их от других видов инвестиций в конкурентной экономике:

- инвестирование в человеческий капитал выгодно осуществлять на протяжении всего периода трудовой деятельности человека;

- результаты инвестирования в человеческий капитал могут быть выражены не только в денежной форме. Они могут способствовать достижению социального, психологического, культурного, морального и других эффектов, увеличивающих экономический выигрыш;

- инвестиции в человеческий капитал приумножают производительные качества человека;

— инвестиции ускоряют и облегчают процесс дальнейшего накопления знаний и опыта;

— наращивание уровня человеческого капитала в процессе совместной трудовой деятельности может осуществляться формальными и неформальными путями (например, передача производственного опыта, лидерство);

— накопленный в результате вложения инвестиций человеческий капитал выступает значимым фактором его воспроизводства в следующем поколении (уровень образования родителей определяет уровень образования детей);

— инвестиции в человеческий капитал позволяют привести в соответствие количество работников и число рабочих мест, уровень тарифных разрядов работ и рабочих [2, с. 134].

При этом возникает вопрос о том, каким образом можно оценить уровень конкурентоспособности работника после инвестирования в него средств. С одной стороны, конкурентоспособный работник — это индивидуум, обладающий определенным уровнем личной экономической безопасности, социальной устойчивости, психофизиологического здоровья и трудовой мобильности. С другой стороны, наниматель (собственник имущества) в процессе инвестирования осуществляет финансовые вложения за счет собственных источников, которые, как правило, имеют высокую степень риска. Поэтому при разработке системы показателей, характеризующих эффективность вложения инвестиций в человеческий капитал организации в условиях деловой конкуренции, необходимо учитывать три основных направления:

— разработку и реализацию мер по рационализации организации труда и заработной платы различных категорий персонала, направленных на приведение в соответствие условий труда на рабочих местах новому «статусу работников», включенных в инвестиционную программу;

— сохранение (повышение) уровня экономической и социальной безопасности организации, что предполагает эффективное использование работниками имеющихся ресурсов и коммуникационной сети на основе реализации созданного в процессе инвестирования трудового потенциала;

— создание условий для поддержания информационной и интеллектуальной безопасности организации, предполагающее активизацию внутрифирменного рынка труда и снижение текучести высококвалифицированных кадров.

Это позволит обоснованно подойти к разработке инвестиционных программ организации, связанных с повышением уровня

ее конкурентоспособности с учетом требований обеспечения заданного уровня безопасности.

Список літератури

1 Макконел К. Р., Брю С. Л. Экономикс: принципы, проблемы и политика / К. Р. Макконел, С. Л. Брю. — Т.2. — М.: Республика, 1992. — С. 171.

2 Глухова И. В. Методические основы оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал / И. В. Глухова // Актуальные проблемы развития экономической науки: материалы междун. науч.-практ. конф. — Чтений, посвященных памяти М. В. Научителя, г. Гомель, 22—23 мая 2008 г. — Гомель: ЦИИР, 2008. — С. 133—137.

УДК 336.71

Л. А. Горбатюк,

асистент кафедри менеджменту банківської діяльності,
ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»

ПРІОРИТЕТИ ІНВЕСТИТОРІВ НА РИНКУ ЗЛИТТІВ І ПОГЛИНАНЬ У БАНКІВСЬКОМУ СЕКТОРІ УКРАЇНИ

Фінансова криза значно вплинула на характер угод злиття та поглинання у вітчизняному банківському секторі. У докризовий період угоди на ринку М&А здійснювалися переважно в інвестиційних цілях, з початком фінансової кризи, укладені угоди в банківському секторі пов'язані, насамперед, з необхідністю реструктуризації боргів банків і мають вимушений характер.

Основні принципи оцінки інвестиційної привабливості банку кардинально не змінилися. Однак більш пильна увага в даний час приділяється якості активів банку, рівню ліквідності, диверсифікації та стабільності ресурсної бази, а також наявності кредитного рейтингу та рейтингової історії.

До 2008 року рівень інвестиційної привабливості банківського сектора України розглядався потенційними інвесторами як досить високий, про що свідчить велика кількість і висока вартість угод зі злиття та поглинання українських банків у 2007 році.