

Однако наиболее важным, пожалуй, является тот факт, что стратегического инвестора нередко не смущает неустойчивое финансовое положение отечественного предприятия. Определяющим будет являться конкурентоспособность производимой продукции предприятия на местном или международном рынке.

В этих условиях стратегический инвестор, естественно, хочет иметь больше прав по отношению к предприятию, в том числе принимать непосредственное участие в управлении. А потому такие промышленные фирмы стремятся к приобретению контрольного пакета акций предприятий-партнеров.

Кроме вышеперечисленных возможны и применяются смешанные формы финансирования иностранными инвесторами. Например, частные инвестиционные фонды нередко инвестируют совместно со стратегическими инвесторами, реже с банками. Участие стратегического инвестора важно для фондов, так как, во-первых, это дает возможность дополнительной экспертизы проектов, а во-вторых, в дальнейшем фонды могут рассчитывать на выкуп стратегическим инвестором акций предприятия, приобретенного фондом.

Участие с белорусской стороны банков также приветствуется фондами, так как позволяет снизить собственные риски, что соответственно для белорусской стороны выражается в увеличении сумм, выделяемых фондами под данный проект.

Подытожив вышесказанное, можно сделать следующие выводы:

существует определенная зависимость прямых и портфельных иностранных инвестиций в процессе их привлечения, а умелое сочетание инструментов портфельного инвестирования и работа с ними может существенно стимулировать также приток прямых инвестиций;

работа с портфельными инвестициями в международном масштабе требует определенной осторожности, принимая во внимание возможность "экспорта фондовых кризисов", аналогично последнему кризису в Юго-Восточной Азии;

наиболее существенную роль для макроэкономической стабилизации экономики играют прямые инвестиции;

с точки зрения долгосрочной перспективы наиболее привлекательным в инвестиционном сотрудничестве является взаимодействие со стратегическими партнерами;

зная специфику работы международных инвестиционных фондов, можно на взаимовыгодных началах стимулировать перспективные с маркетинговой точки зрения предприятия, с целью вывода их на стабильную работу на местном и, возможно, международном рынках.

<http://edoc.bseu.by>

Н.А. Ясинская

Белорусский государственный экономический университет

Методика рейтинговой оценки работы структурных подразделений

Современный период развития банковской системы Республики Беларусь характеризуется не только укрупнением отдельных банков, но и развитием их территориальной (отраслевой) сети.

В настоящее время большинство крупных банков страны имеют разветвленную сеть филиалов. Среди них "Беларусбанк", "Белпромстройбанк", "Белвнешэкономбанк", "Белбизнесбанк", "Приорбанк", "Агропромбанк" и др.

Для этих банков важное значение приобретает оценка и анализ результатов работы структурных подразделений, посредством которых должно происходить управление ими, а, следовательно, и банком в целом. Одним из способов реализации такого подхода является методика рейтинговой оценки.

Для оценки состояния и итогов работы территориальной сети банка можно выделить три относительно самостоятельных критерия и подобрать их количественные характеристики в виде показателей, определяемых по материалам месячных балансов и внутрибанковской оперативной отчетности. Рассмотрим данные критерии.

Критерий 1. Созданный потенциал для обслуживания клиентов.

Результативность работы филиальной сети и банка в целом в определяющей степени зависит от уровня развития его инфраструктуры, степени охвата клиентской базы.

Для количественной характеристики этого критерия выделяются три показателя:

1. Количество условных структурных единиц сети банка (количество отделений, представительств, расчетно-кассовых центров) в расчете на 1 филиал.

2. Количество клиентов (юридических лиц, включая предпринимателей без образования юридического лица) в расчете на один филиал характеризует потенциальные возможности филиала по привлечению ресурсов, кредитованию и выполнению ряда других операций, являющихся источниками доходов банка. Это обусловило включение названного показателя в число рейтинговых по первой группе.

3. Количество счетов юридических и физических лиц на одного работника.

Критерий 2. Достигнутый уровень экономического развития с начала года.

В результате функционирования сети в разных регионах складывались разные экономические результаты ее работы и, соответственно, формировался разный уровень экономического потенциала банковских структур (достигнут разный уровень доходности, эффективности использования активов и ресурсов). Этот потенциал обусловлен экономическим состоянием клиентуры, организацией работы конкретного структурного подразделения, квалификацией его работников и т.п. Эти признаки носят относительно устойчивый характер и, в известной степени, позволяют ожидать их сохранения на перспективу.

Для количественной характеристики этого критерия была отобрана группа показателей, отражающих различные экономические результаты работы территориальной сети на дату оценки. Все они построены как соотношения:

- собственных средств и общего объема ресурсов;
- кредитных вложений и привлеченных ресурсов;
- доходов и общего объема ресурсов;
- суммы полученных процентных доходов и суммы уплаченных процентов;
- объема совокупного оборота и величины активов;
- суммы доходов и суммы расходов;
- доходов и “переменных” расходов.
- суммы доходов и величины активов;
- суммы прибыли и суммы расходов;
- доходов по кредитам и доходов всего;
- суммы условно-постоянных расходов и количества работников.

Критерий 3. Рост потенциала за истекший квартал.

Этот критерий позволяет оценить сдвиги в экономических и других результатах деятельности сети отдельных регионов за истекший период. Для его количественной характеристики используются показатели, характеризующие изменения результатов работы подразделений за истекший квартал по различным направлениям.

В качестве таких показателей выбраны:

- коэффициент роста совокупных активов;
- коэффициент роста оборота;
- коэффициент роста привлеченных средств;
- коэффициент роста ссудной задолженности;
- коэффициент снижения просроченной и сомнительной задолженности по ссудам и процентов по ним;
- коэффициент роста доходов;
- коэффициент роста вкладов населения;
- коэффициент роста операционной рентабельности. Операционная рентабельность определяется как соотношение общей суммы доходов и суммы переменных расходов.

Для определения обобщающей рейтинговой оценки используется следующий алгоритм.

1. По каждому показателю определяется его среднее значение в целом по территориальной сети банка.

2. Для каждого показателя каждого региона определяется весовой коэффициент как соотношение величины его индивидуального показателя и среднего показателя по территориальной сети банка.

3. Для каждого показателя экспертным путем определяется коэффициент значимости, который характеризует важность конкретного показателя в группе показателей, раскрывающих сущность критерия (эти коэффициенты определяются по десятибалльной шкале). При этом для отдельных показателей, таких как сумма условно-постоянных расходов в расчете на одного работника (критерий 2) и коэффициент снижения просроченной и сомнительной задолженности по ссудам и процентам по ним (критерий 3), коэффициентам при них придается отрицательное значение (исходя из экономического содержания).

4. Умножая для каждого показателя каждого региона полученные по алгоритму в п. 2 весовые коэффициенты на соответствующий коэффициент значимости, определяем количество баллов, полученных каждым подразделением за каждый показатель.

5. Сумма баллов по группе показателей, характеризующих тот или иной критерий, представляет собой величину рейтинговой оценки подразделения по соответствующему критерию.

6. В соответствии с суммой полученных баллов каждому подразделению присваивается место по принципу “больше баллов – выше место”.

7. Просуммировав баллы, полученные по всем трем критериям, получим обобщающую рейтинговую оценку деятельности территориальных управлений.

В АСБ “Беларусбанк” данная система оценки работы структурных подразделений нашла применение при подведении итогов работы за квартал, год. Однако материальное поощрение и другие способы мотивации персонала пока слабо связаны с рейтинговой оценкой деятельности структурных подразделений.

Определение достаточно эффективных приемов и методов мотивации труда персонала структурных подразделений в зависимости от рейтинговой оценки его деятельности и внедрение их в практику позволит повысить эффективность работы банка в целом