

0 - 0,20	Предельный риск банкротства
0,21 - 0,40	Степень риска банкротства высокая
0,41 - 0,60	Степень риска банкротства средняя
0,61 - 0,80	Низкая степень риска банкротства
0,81 - 1	Риск банкротства практически отсутствует

Многие аналитики, сочетающие финансовый анализ и теории нечетких множеств, считают, что данный метод комплексного анализа риска банкротства является наиболее приемлемым и зачастую помогает воздержаться от более затратного метода экспертных оценок.

Таким образом, использование метода нечетких множеств дает ряд преимуществ, т.к. позволяет:

- включать в анализ качественные переменные;
  - оперировать нечеткими входными данными;
  - оперировать лингвистическими критериями;
  - быстро моделировать сложные динамические системы и сравнивать их с заданной степенью точности;
  - преодолевать недостатки и ограничения существующих методов оценки риска банкротства.
- К слабым сторонам данного метода относятся:
- наличие субъективности при выборе функций принадлежности и при формировании правил нечеткого ввода;
  - отсутствие информированности о данном методе исследования финансового состояния, а также незначительное внимание к внедрению данного метода в республиканских масштабах организациями и специализированными финансовыми учреждениями;
  - необходимость специального программного обеспечения, а также квалифицированных специалистов, умеющих работать с данным методом.

Несмотря на недостатки и ограничения теории, метод нечетких множеств получил признание как перспективного и дающего точные результаты рядом крупнейших международных компаний (Motorola, General Electric, Otis Elevator, Pacific Gas & Electric, Ford). Для Беларуси, а также развивающихся рынков, использование метода нечетких множеств особо перспективно. Анализ рисков на основе статистических методов для большей части недавно образовавшихся компаний неприменим, т.к. нет накопленной статистической информации для получения объективных оценок.

Таким образом, метод нечетких множеств не исключает применение статистических методов, а становится инструментом, когда другие подходы к оценке риска просто не возможны.

Список использованных источников:

1. Гиляровская, Л. Т. Экономический анализ / Л. Т. Гиляровская // Учебник для ВУЗов. – Москва, 2010. – 131 с.
2. Недосекин, О. А. Комплексная оценка риска банкротства на основе нечетких описаний / О. А. Недосекин. – Москва, 2009. – 79 с.
3. Недосекин, О. А. Новый комплексный показатель оценки риска финансового состояния предприятия / О. А. Недосекин, О. Б. Максимов – Москва, 2010. – 37 с.
4. Недосекин, О. А. Анализ риска банкротства предприятия / О. А. Недосекин, О. Б. Максимов, Г. С. Павлов // Методические указания – Москва, 2010. – 69 с.

## ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА В ИТ-КОМПАНИИ. ТРЕНИНГОВАЯ СИСТЕМА

*Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники  
г. Минск, Республика Беларусь*

*Каптур О. А.*

*Поттосина С. А. – кандидат физ.-мат. наук, доцент*

Управление людьми имеет такую же древнюю историю, как человечество, поскольку оно появилось одновременно с возникновением первых форм человеческих организаций - племен, общин, кланов. Управление персоналом в современных условиях включает несколько взаимосвязанных этапов: разработка эффективной системы кадрового менеджмента, формирование механизма управления персоналом, планирование человеческих ресурсов, оценка и организация обучения персонала, управление трудовой дисциплиной и, наконец, оценка эффективности работы.

Управление кадрами — многогранный и исключительно сложный процесс, имеющий специфические особенности и закономерности. В работе с человеческими ресурсами каждая организация решает одни и те же основные задачи вне зависимости от специфики ее деятельности. В связи с этим можно выделить основные системы управления человеческими ресурсами: подбор персонала, обучение и развитие персонала, оценка персонала, вознаграждение персонала. Рассмотрим системы подбора и обучения персонала на примере компании ИООО «ЭПАМ Системз», а именно систему тренингов, проводимую

специалистами компании ([www.training.by](http://www.training.by)).

Стратегия поиска и удержания персонала в эпоху «борьбы за таланты» зависит от многих факторов: имиджа компании на рынке, планов развития, финансового положения, влияния акционеров, руководителей, региона, компетентности самих HR, корпоративной культуры. Очень хорошо описывают деятельность специалистов по отбору персонала слова Ганса Селье: «*Секрет удачного выбора сотрудников прост — надо находить людей, которые сами хотят делать то, что бы вам хотелось от них*».

Эффективными методами подбора персонала из внешних источников традиционно являются рекрутинг и прямой поиск кандидатов по составленному профилю. В последнее время также получили широкое распространение такие методы как лизинг, телеработа, аутсорсинг, временный персонал и аутстаффинг.

Обучение персонала - является неотъемлемой частью работы каждой IT-компании. Различают три основные концепции обучения квалифицированного персонала: концепция специализированного обучения (ориентация на сегодняшний день или ближайшее будущее), концепция многопрофильного обучения и концепция обучения, ориентированного на личность. В своей деятельности компания «ЭПАМ Системз» сочетает все эти концепции, что позволяет сотрудникам развиваться в различных направлениях. Программа карьерного роста и развития сотрудников предусматривает следующие направления: программа наставничества, управления талантом, коучинг, тренинги и вебинары, поддержка в получении профессиональных сертификатов, доступ к библио-, аудио-, веб- и видеотеке.

Одним из основных направлений в развитии персонала является создание системы тренингов. В Тренинг-Центре компании упор делается на формирование основных навыков, начиная от поиска наилучших решений и заканчивая оптимальным выполнением поставленной задачи. Обучение производится с использованием собственной методической программы. Методика разрабатывается ведущими специалистами на основе многолетнего опыта работы компании в области разработки и реализации проектов различной степени сложности. Благодаря современному подходу и тесному взаимодействию между преподавателем и студентом, обучение проходит быстро и интересно, что позволяет в короткие сроки подготовить юного специалиста. Преподаватели не ставят своей целью сборку бездушных, не способных мыслить "людей-роботов", а стремятся научить их самостоятельно принимать верные решения, грамотно и аргументировано обосновывать их. В этом и заключается главная цель Тренинг-Центра: помочь человеку сделать свой первый и, возможно, самый трудный шаг на пути своего карьерного роста.

Основная аудитория слушателей Тренинг-Центра может быть разделена условно на 3 группы: студенты 3-5 курсов технических вузов, специалисты, желающие изменить направление своей деятельности, люди, готовые стать программистами.

ЭПАМ Системз уделяет большое внимание обучению специалистов всех уровней, обеспечивая их подготовку к эффективной работе с новейшими технологиями. Поэтому создание тренинг-портала является неотъемлемой частью управления человеческими ресурсами в IT-компании.

Список использованных источников:

- [1] Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. - Москва: «ИНТЕЛ-СИНТЕЗ», 2002;
- [2] Кинан К. Менеджмент на ладони: подбор персонала. - М.: Эксмо, 2007;
- [3] Сайт компании ЭПАМ Системз [Электронный ресурс]. – Электронные данные. – <http://www.epam.by>

## ПЕРСПЕКТИВЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ОБЛАЧНЫХ ВЫЧИСЛЕНИЙ

*Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники  
г. Минск, Республика Беларусь*

*Охрименко Е. А.*

*Поттосина С.А. – к-т. физ.-мат. наук, доцент*

Описаны перспективы использования облачных вычислений модели IaaS для решения вычислительных задач.

Облачные вычисления (cloud computing) – это использование вычислительных ресурсов (аппаратных и программных: серверов, устройств хранения данных, сетей, сервисов и приложений), оперативно предоставляемых в виде услуги, запрашиваемой по сети (как правило, Интернет) [1].

Происхождение термина «облако» однозначно не определено, однако наиболее вероятно, что он связан со стандартной метафорой Интернета – фигуры с очертаниями облака, используемой на диаграммах компьютерных сетей. Метафора, в свою очередь, стала широко использоваться с 1994 года.

Впервые предположение о том, что вычислительные услуги когда-нибудь станут подобны коммунальным, выразил МакКарти в 1961 году [2]. Основными предпосылками, обусловившими появление облачных вычислений в наше время стали повсеместное распространение сетей с высокой пропускной способностью, дешевые компьютеры и устройства хранения, а также