

Для проведения А/В-тестирования сначала следует сформулировать гипотезу по формуле: «Я считаю, что изменение А для посетителей В приведет к результату С». Тест без гипотезы – это всего лишь предположение. Чтобы ее четко сформулировать, необходимы и качественные, и количественные данные.

Количественные данные (показатели незаконченной конверсии, коэффициент конверсии, процент отказов и др.) дадут информацию о проблемах лендинга.

Для сбора качественной информации (тексты, изображения, видео...) существуют дополнительные инструменты, которые позволяют это сделать, например, сервисы <http://www.crazyegg.com>, <https://www.hotjar.com>, которые дают представление о том, на какие части продающей страницы посетители больше всего обращают внимание. В этих местах стоит размещать значимые информационные блоки, например, «призыв к действию».

Для получения объективных данных в конкретные сроки каждый тест должен иметь четко очерченные временные рамки – точку запуска и точку окончания. Рекомендуется ориентироваться на период бизнес-цикла, но не дольше шести месяцев. Для потребительских брендов срок тестирования может составлять семь дней. На длительность тестирования влияют пять факторов: количество конверсий, количество вариантов, уровень достоверности, объем трафика, процент прироста. Специальный сервис для А/В-тестов <https://vwo.com/ab-split-test-duration> поможет получить более конкретные цифры.

Если выдвинутая гипотеза подтвердилась, то внедрять следует лучший вариант-победитель. При тестировании одновременно нескольких элементов на разных страницах внедрять результаты лучше последовательно, так как вместе они могут и не сработать.

Если гипотеза не подтвердилась – это тоже результат, позволяющий извлечь урок и исправить лендинг. Важно сохранять результаты таких тестов, чтобы в дальнейшем не повторять подобных ошибок.

Успех продвижения бизнеса в Интернете во многом зависит от грамотного и системного проведения аналитики его эффективности. Контроль ключевых показателей работы сайтов и других онлайн-ресурсов позволяет своевременно выявить проблемное поле и оптимизировать бизнес-процессы с целью увеличения конверсии.

СТРУКТУРА ОРГАНОВ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ В АКЦИОНЕРНЫХ ОБЩЕСТВАХ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Скворцова Елена Викторовна

Белорусский государственный университет,
Институт бизнеса и менеджмента технологий, Минск
skvortsova@sbmt.by

В настоящее время корпоративное управление становится все более сложным процессом по причине усложнения обеспечивающей его организационной структуры. Согласно Приложению к постановлению Министерства экономики Республики Беларусь, Государственного комитета по имуществу Республики

Беларусь от 05.07.2016 № 45/14 «корпоративное управление – это организационная модель управления и контроля в акционерном обществе, направленная на повышение эффективности его деятельности» [6].

В приложениях к Постановлению Государственного комитета по имуществу Республики Беларусь «Об утверждении примерных форм корпоративного кодекса и положений о комитетах при совете директоров (наблюдательном совете) открытого акционерного общества» представлены основные примерные формы [2]:

- 1) Корпоративного кодекса открытого акционерного общества;
- 2) Положения о комитете по корпоративному управлению и кадрам при Совете директоров (Наблюдательном совете) открытого акционерного общества;
- 3) Положения о комитете по стратегии при Совете директоров (Наблюдательном совете) открытого акционерного общества;
- 4) Положения о комитете по аудиту при Совете директоров (Наблюдательном совете) открытого акционерного общества.

Структура корпоративного управления открытого акционерного общества в Республике Беларусь представлена [4]:

1. Высшим органом управления Общества – общим собранием акционеров, компетенция которого определена уставом Общества.

2. Советом директоров (Наблюдательный совет), который осуществляет общее руководство деятельностью Общества в соответствии с компетенцией, определенной уставом Общества. Избрание Совета директоров (Наблюдательного совета) относится к исключительной компетенции общего собрания акционеров.

3. Директором (генеральным директором) или Дирекцией (Правлением), которые являются исполнительным органом Общества и избираются в соответствии с уставом Общества и Кодексом.

Компетенция исполнительного органа Общества определяется в соответствии с законодательством уставом Общества и реализуется в соответствии с уставом Общества, Кодексом и иными локальными нормативными правовыми актами Общества.

Кроме того, в Постановлении более подробно представлены рекомендации в отношении гарантий прав акционеров Общества, Совета директоров (Наблюдательный совет) Общества, исполнительного органа Общества, корпоративного секретаря Общества, работников Общества, предоставления информации Общества, контроля финансово-хозяйственной деятельности, урегулирования корпоративных споров.

Рассмотрим примеры структуры органов корпоративного управления некоторых организаций в Республике Беларусь. Органами управления ОАО «Банк развития Республики Беларусь» являются:

- 1) Общее собрание акционеров – высший орган управления Банка, определяющий основные направления деятельности Банка и решающий иные, наиболее важные вопросы;
- 2) Наблюдательный совет – орган управления Банка развития, осуществляющий общее руководство деятельностью Банка;

3) Правление – исполнительный орган Банка развития, осуществляющий руководство текущей деятельностью Банка [2].

Органами управления ОАО «Промагролизинг» являются: Общее собрание акционеров, Наблюдательный совет, Исполнительные органы (Дирекция и генеральный директор) [3].

Интересным примером также является система корпоративного управления ОАО «АСБ Беларусбанк». Согласно данным официального сайта Банка [1] высшим органом управления Банка является Общее собрание акционеров, которому подотчетен Наблюдательный совет Банка, избираемый акционерами. Также в структуре корпоративного управления Банка присутствуют Председатель Правления Банка (единоличный исполнительный орган) и Правление Банка (коллегиальный исполнительный орган), которые подотчетны Общему собранию акционеров и Наблюдательному совету Банка. Ревизионная комиссия контролирует соблюдение Банком нормативно-правовых актов и законность совершаемых операций. Ключевым элементом системы корпоративного управления, деятельность которого оказывает определяющее влияние на всю ее эффективность, является Наблюдательный совет, избранный общим собранием акционеров в количестве восьми членов, четверо из которых являются независимыми директорами. Для предварительной проработки вопросов при Наблюдательном совете Банка созданы Аудиторский комитет, Комитет по рискам, Комитет по стратегии и Комитет по кадровым назначениям и вознаграждениям, возглавляемые независимыми директорами и призванные повысить интенсивность и эффективность работы совета.

Безусловно, такая сложная структура управления, различные компетенции, ответственность и требования к органам корпоративного управления способствуют возникновению различных конфликтов интересов между членами Совета директоров и исполнительными органами акционерного общества, членами Совета директоров, акционерами, акционерами и акционерным обществом.

Согласно Постановлению правления национального банка Республики «Об утверждении Инструкции об организации корпоративного управления банком, открытым акционерным обществом «Банк развития Республики Беларусь», небанковской кредитно-финансовой организацией» к сферам возникновения конфликта интересов относятся противоречия между: стратегическими интересами банка; интересами органов управления, их членов, работников банка и банка как организации; интересами Совета директоров, его членов и исполнительного органа банка, его членов, работников банка; имущественными, иными интересами банка и его клиентов, акционеров (бенефициарных собственников); интересами банка и организаций, входящих в состав банковской группы и (или) банковского холдинга, головной организацией, которой (которого) является этот банк; интересами структурных подразделений (должностных лиц), генерирующих риски, и структурных подразделений (должностных лиц), осуществляющих управление этими рисками или внутренний контроль; должностными обязанностями работника (полномочиями структурного подразделения) банка [5].

В связи с вышесказанным, в настоящее время важнейшим направлением деятельности в акционерных обществах является организация системы корпоративного управления таким образом, чтобы предотвратить конфликты, обуслов-

ленные сложной структурой органов управления. Так, например, в Приложении [5] представлены Анкета для оценки работы членов Совета директоров и Анкета для оценки работы Совета директоров, которые рекомендованы к применению для оценки работы Совета директоров акционерных обществ с участием государства и его членов.

Таким образом, корпоративное управление является частью общей модели управления и контроля в акционерном обществе, в настоящее время становится все более сложным процессом и требует построения четкой организационной структуры, разграничения ответственности с целью соблюдения общих корпоративных интересов всех органов управления общества.

Литература

1. **Официальный** сайт Открытого акционерного общества «АСБ Беларусбанк». – Режим доступа: <https://belarusbank.by/ru/about/structure/30470>. – Дата доступа: 9.03.2017.
2. **Официальный** сайт Открытого акционерного общества «Банк развития Республики Беларусь». – Режим доступа: <http://brrb.by/about/the-management/>. – Дата доступа: 4.03.2017.
3. **Официальный** сайт Открытого акционерного общества «Промагролизинг». – Режим доступа: <http://www.pal.by/about-company/company-management/>. – Дата доступа: 7.03.2017.
4. **Постановление** Государственного комитета по имуществу Республики Беларусь от 09 июля 2015 г. № 29 «Об утверждении примерных форм корпоративного кодекса и положений о комитетах при совете директоров (наблюдательном совете) открытого акционерного общества».
5. **Постановление** правления Национального Банка Республики Беларусь от 30 октября 2012 г. № 557 «Об утверждении Инструкции об организации корпоративного управления банком, открытым акционерным обществом «Банк развития Республики Беларусь», небанковской кредитно-финансовой организацией с изменениями и дополнениями от 29 июня 2016 г. № 361.
6. **Приложение** к постановлению Министерства экономики Республики Беларусь, Государственного комитета по имуществу Республики Беларусь от 05.07.2016 № 45/14 «Методические рекомендации по организации корпоративного управления в акционерных обществах с участием государства».

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ HR-БРЕНДА КОМПАНИИ В БЕЛОРУССКОМ IT-СЕКТОРЕ

Стульникова Карина Александровна

Белорусский государственный университет,
Институт бизнеса и менеджмента технологий, Минск
ООО Кактуссофт, Минск
paranarmalnia@gmail.com

Сегодня проблема формирования HR-бренда, одна из наиболее актуальных и обсуждаемых тем, так как на современном рынке труда высококвалифицированные специалисты являются ценностью и выгодным капиталом. Поэтому