

ЛИТЕРАТУРА

1. **Концепция** развития педагогического образования на 2015–2020 годы [Электронный ресурс]: утверждена Приказом Министерства образования Респ. Беларусь, 25 февр. 2015, № 156. – Режим доступа: <http://gsu.by/pages/klaster/d1.pdf>. – Дата доступа 14.02.2018.
2. **Образовательный** стандарт высшего образования. Высшее образование первой ступени. Специальность 1-12 02 02 Менеджмент (по направлениям): ОСВО 1-26 02 02-2013. – Введ. 27.12.2013. – Минск: Министерство образования Республики Беларусь, 2013. – 43 с.
3. **Пуляевская, А.** Методы обучения и пирамида Дейла / А. Пуляевская. – 2016. – Режим доступа: <http://nitforyou.com/metodped/>. – Дата доступа: 14.02.2018.
4. **Технические** средства обучения [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://go.mail.ru/redirect?via_page=1&type=sr&redir=eJzLKcKpsNLXL8ioLNZLK4o1Uuq1C8uSSzJTNYvzdXPLUjTz00sSS3KTMwp1jfWyy3SN9ErKc7Xz87RK0hJY2AwNDUysDAXtzQ3ZbCRft1f4Rx8MOvtMY-tZqlRAKG4H7w. – Дата доступа: 14.02.2018.

ПОДБОР И УДЕРЖАНИЕ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ В КОНТЕКСТЕ ТЕОРИИ ПОКОЛЕНИЙ

Ковалинский Анатолий Иванович

Белорусский государственный университет,
Институт бизнеса, Минск

Управление персоналом – целенаправленная деятельность в организации по созданию, развитию и использованию сотрудников разных возрастных категорий, умеющих эффективно решать сложные бизнес-задачи и способных в дальнейшем развиваться.

Грамотно построенная система управления персоналом в контексте теории поколений, удовлетворяет потребность организации в компетентных сотрудниках, содействует росту производительности труда, а также повышению скорости адаптации сотрудников к новым технологиям и методам работы. Руководители организаций должны понимать, что на сегодняшний день работают несколько поколений: бэби-бумеры, X и Y последние уже сейчас составляют значительную часть трудоспособного населения, и их доля будет только расти. Кроме этого, Y стремительно меняют мир работы, подходы к управлению, даже если мы сами не осознаем этих изменений.

Поколение бэби-бумеров составляют около 20% работников на предприятиях и эта цифра будет постоянно снижаться, уже к 2021 году она составит 3-5%. При этом Y уже сейчас составляют наиболее динамично растущий сегмент рабочей силы, и в течение ближайших пяти лет его доля может составить около 25%. Это поколение вступает в самостоя-

тельную жизнь в период высокой демографической динамики. Бэби-бумеры трудятся плечом к плечу с 20-летними Y. Вчерашние выпускники колледжей становятся руководителями сотрудников X, которые годятся им в родители. Молодые люди меняют свою работу с необычайной легкостью, создавая головную боль для работодателей, которые пытаются создать достаточный ресурс талантливых сотрудников и защитить инвестиции в них.

Появление на рынке труда все большего числа представителей поколения Y появилась потребность в изменении методов подбора и удержания сотрудников. Эти методы включают в себя расширенное использование интернет технологий, видеороликов, игр и связей в социальных сетях. В настоящее время представители поколения Y являются самыми активными потребителями медиа данных. Поэтому, службам HR необходимо изменить свои методы по подбору и удержанию сотрудников так, чтобы они включали в себя эти технологии.

Представители поколения Y стали первыми, для кого мультимедийные средства стали основным источником информации и социализации. В ходе проведения различных социологических исследований среди сотрудников принадлежащих к поколениям бэби-бума, X и Y, с целью выяснить, каким образом они поглощают информацию, выявлено, что:

- 20% представителей поколения Y поглощают примерно половину недельного контента за выходные, по сравнению с представителями других поколений, Y охотнее смотрят видеоролики, длительность которых превышает 5 минут.
- 78% опрошенных признают, что основным фактором, определяющим их решение о прочтении статьи, является ее заголовок.

Какую пользу можно извлечь из этой информации? Прежде всего, необходимо отметить, что для создания работающего плана по подбору и удержанию сотрудников необходимо создавать качественные контент и нужным образом донести его до них. Красочные заголовки привлекают внимание всех читателей, однако представителям поколения Y наверняка придется по душе ценности вроде "баланса между работой и личной жизнью" или "отсутствия строгого дресс-кода".

Например, вы можете разместить на своем сайте ролики, в которых ваши существующие сотрудники рассказывают о том, как они пришли в вашу организацию, игрофицировать процесс подачи заявок и адаптации новых сотрудников, устроить нестандартный опрос при первичной оценке кандидатов.

Для удержания кадров можно использовать такие методы :

- Создание внутренней социальной сети для сотрудников, посредством которой они могли бы делиться друг с другом идеями или обращаться за помощью.

- Организация дистанционного обучения, призванного повысить уровень вовлеченности в рабочий процесс и связать цели сотрудников с целями компании.

- Реализация программ компенсации, награждению и стимулированию, призванных удовлетворить долгосрочные потребности представителей всех поколений.

Таким образом, использование современных средств донесения информации сотрудникам с учетом теории поколений поможет вашей организации привлечь и удерживать качественные кадры.

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ПРОЦЕДУР БАНКРОТСТВА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ И ЗА РУБЕЖОМ

Королев Юрий Юрьевич

Белорусский государственный университет,
Институт бизнеса, Минск
yykorolev@sbmt.by

Введение. Пройдя длительный путь развития с 1991 года, институт экономической несостоятельности (банкротства) создал в нашей стране предпосылки для цивилизованного развития рыночных отношений и стал неотъемлемым элементом системы экономических отношений. Действующий Закон Республики Беларусь от 13.07.2012 № 415-З «Об экономической несостоятельности (банкротстве)» (Закон) [4] позволяет в современных условиях достаточно эффективно разрешать многие конфликты и противоречия, возникающие в связи с экономической несостоятельностью должника [3, с. 164-170]. Тем не менее, остаются некоторые не до конца урегулированные вопросы и недостаточно рациональные и продуманные решения, предусмотренные действующим законодательством. Наиболее очевидным данный вывод становится, по нашему мнению, при анализе процедур банкротства, предусмотренных упомянутым Законом, и сравнение их с процедурами, существующими за рубежом.

Защитный период. Статьи 39-46 Закона предусматривают, что с момента возбуждения производства по делу об экономической несостоятельности (банкротстве) должника в целях завершения досудебного оздоровления, а также проверки наличия оснований для открытия конкурсного производства и обеспечения сохранности имущества должника судом устанавливается защитный период. Приостанавливаются производства по делам, исполнение по исполнительным производствам. Назначается временный управляющий.

Защитный период не может превышать 3 месяцев, но по ходатайству должника, органов, принявших решение о проведении досудебного