

его содержание должны быть согласованы с отделом рекламы, общественных связей и маркетинга.

Для кандидатов, прошедших первичный отбор, работник отдела подбора персонала, обучения и развития управления по работе с персоналом организует и обеспечивает проведение встреч с указанными в заявке представителями структурного подразделения банка, инициировавших подбор.

Руководитель структурного подразделения банка проводит интервью с представленными кандидатами в течение двух рабочих дней, после чего информирует работника отдела подбора персонала, обучения и развития управления по работе с персоналом о принятом решении [2].

Понимая, что современная динамичная бизнес-стратегия постоянно предъявляет новые требования к профессиональным навыкам сотрудников, а результаты деятельности зависят от качества и эффективности их ежедневной работы, банк постоянно заботится о поддержании и повышении профессионального уровня и предоставляет возможность самореализации.

Основными составляющими системы корпоративного обучения являются:

- соответствие содержания обучения работников общей стратегии развития банка;
- выстраивание обучения различных групп персонала по принципу приоритетности заявленным потребностям и практической необходимости;
- развитие новых видов обучения;
- возрождение института наставничества и привлечение для этой работы высококвалифицированных специалистов;
- активная политика по обеспечению преемственности руководящего звена, целенаправленное обучение управленческого резерва.

Обучение персонала банка производится по принципу «каскадирования знаний», то есть вовлечения обученных работников в процесс дальнейшей передачи знаний своим коллегам. В процессе обучения все сотрудники проходят функциональную подготовку, помогающую им более эффективно исполнять свои должностные обязанности, совершенствуют знания бизнес-процессов, продуктов и технологий. Кроме того, проводится обучение, направленное на развитие навыков управления и работы в команде [1].

Система вознаграждения за результаты труда направлена на привлечение, мотивацию и удержание работников, квалификация и результативность которых обеспечивает успешное выполнение поставленных банком задач с минимальными затратами и максимальной эффективностью.

Система мотивации и вознаграждений обеспечивает:

- дифференцированный подход к оплате труда работников банка;

- предоставление работнику вознаграждения как в материальной, так и в нематериальной форме;
- поддержание рыночного уровня оплаты труда;
- изменение базовой ставки материального вознаграждения в зависимости от темпов инфляции и финансовых возможностей банка;
- развитие системы наград и поощрений за инновационные проекты и разработки.

Корпоративные коммуникации направлены на ясное, открытое, своевременное и имеющее обратную связь информирование работников по вопросам стратегии и развития Банка ВТБ (Беларусь) [1].

Руководство банка не только понимает важность развития корпоративных коммуникаций и эффективного обмена информацией (как вертикального, так и горизонтального), которые обеспечивают активное и открытое общение между работниками всех внутрибанковских уровней, но и уделяет этому особое внимание, стимулируя процесс.

### Литература

1. Годовой отчет за 2011 год ЗАО Банк ВТБ (Беларусь) [Электронный ресурс]. – 2012. – Режим доступа : [http://www.vtb-bank.by/about/press-center/press-god\\_otchet\\_present\\_2011\\_rus.pdf](http://www.vtb-bank.by/about/press-center/press-god_otchet_present_2011_rus.pdf). – Дата доступа : 26.12.2012.
2. Положение о подборе персонала в ЗАО Банк ВТБ (Беларусь) от 10 июня 2009 г.

## НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

**А. В. Маликов**, магистрант ГИУСТ БГУ  
*Научный руководитель:*  
*кандидат экономических наук,*  
*доцент Ф. П. Витко (ГИУСТ БГУ)*

Белорусская экономика, находящаяся в стадии модернизации, нуждается в активном развитии предпринимательства. Анализ показывает, что сегодня предпринимательство в стране представляет собой динамичный сектор экономики, постоянно увеличивающий свой вклад в обеспечение экономического роста.

На 1 января 2012 г. в стране зарегистрировано 91 277 субъектов малого и среднего предпринимательства – юридических лиц всех форм собственности. За пятилетие их число возросло на 62,5 процента. Количество индивидуальных предпринимателей по состоянию на 1 января 2012 г. составило 219 285 человек и увеличилось по сравнению с 2007 годом на 3,1 процента [1].

По итогам 2011 года отмечается рост на 22,9 процента удельного веса валового внутреннего продукта, произведенного субъектами малого и среднего предпринимательства. Положительные изменения

## АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

А. С. Сычик, В. А. Цыбулько,

студенты 3 курса БГЭУ

Научный руководитель: кандидат экономических наук, доцент Л. А. Лобан (БГЭУ)

наблюдаются в показателе удельного веса субъектов малого и среднего предпринимательства в объеме промышленного производства, в общем объеме внешнеторгового оборота и розничного товарооборота торговли и общественного питания [1].

В то же время, несмотря на положительные тенденции на протяжении последних лет, сохраняется неравномерность распределения субъектов малого и среднего предпринимательства – юридических лиц на территории республики.

В Минске и Минской области, например, сконцентрировано более половины субъектов малого и среднего предпринимательства – юридических лиц: 53,2 процента, при этом 36,7 процента – в г. Минске, 10,6 процента – в Брестской области, 9,9 процента – в Гомельской, 9,5 процента – в Витебской, 8,4 процента – в Гродненской, 16,5 процента – в Минской, 8,3 процента – в Могилевской области [1].

Очевидно также наличие в ряде регионов неблагоприятных условий для ведения предпринимательской деятельности, отсутствие ее должного стимулирования по приоритетным направлениям развития территорий, недостаточное внимание вновь созданным субъектам малого и среднего предпринимательства.

Для устранения несбалансированного развития предпринимательства в территориальном аспекте требуется решение ряда задач, в числе которых:

– развитие конструктивного диалога государства с предпринимательским корпусом, общественными организациями предпринимателей;

– совершенствование государственного регулирования условий ведения предпринимательства в строгом соответствии с Директивой Президента Республики Беларусь 31 декабря 2010 г. № 4 «О развитии предпринимательской инициативы и стимулировании деловой активности в Республике Беларусь»;

– развитие инфраструктуры малого и среднего предпринимательства (финансовая поддержка, расширение консультационных услуг, равный с государственными субъектами хозяйствования доступ к материальным ресурсам, участие в государственных закупках товаров, работ и услуг, помощь в решении вопросов взаимодействия с государственными органами и др.);

– модернизация социальных секторов экономики страны путем реализации проектов в рамках государственно-частного партнерства.

### Литература

1. Министерство экономики Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – 2012. – Режим доступа : <http://www.economy.gov.by/>. – Дата доступа : 23.01.2013.

В современном мире инновации являются неотъемлемой частью развития каждой страны. Они способны дать конкурентное преимущество, которое в дальнейшем может обернуться как для страны, так и для ее составляющих еще большими преимуществами в других сферах деятельности. Поэтому становится очевидным выделение инновационного развития как приоритетного направления развития Республики Беларусь. Такой путь развития и был определен правительством Республики Беларусь.

Однако анализ существующей в стране обстановки показывает, что многие показатели инновационного развития в Республике Беларусь значительно ниже допустимых пороговых значений. Правительством поставлена задача к их достижению. Так, например, доля инновационной отгруженной продукции в 2011 году составила 14,4 % всей отгруженной промышленной продукции. Планируется увеличить этот показатель до 20 % к 2015 году. Доля высокотехнологичной продукции в общем объеме экспорта в 2011 году составила 6,9 %. Для сравнения в 2011 в Филиппинах этот показатель был равен 54,33 %, Китае – 50,79 %, США – 28,51 %. Поставлена задача увеличить долю высокотехнологичной продукции в общем объеме экспорта в республике до 14–15 % к 2015 году.

Значительное влияние на развитие рынка научно-технической продукции оказывает доля инновационно активных предприятий в общем количестве предприятий промышленности. Значение показателя Республики Беларусь должно быть значительно увеличено: в 2011 году он составил 22,7 %, в 2015 году планируется достичь не менее 40 % общего числа предприятий промышленности.

Инновационная и венчурная деятельность во многом определяется развитием малых инновационных предприятий: их доля в 2011 году составила 2,3 %, но должна существенно увеличиться и достигнуть 20 % (прогноз на 2015 год) [1, с. 493].

Большинство действующих субъектов инновационной инфраструктуры имеют очень узкую направленность и оказывают предпринимателям всего один или два вида услуг. Более половины действующих инкубаторов малого предпринимательства не осуществляют иной деятельности, кроме предоставления недвижимого имущества в аренду. Таким образом, значительная часть юридических лиц лишь формально имеет статус субъекта инфра-