

структуры, практически не выполняя функций поддержки малого и среднего предпринимательства.

Несоответствие ключевых индикаторов инновационного развития своим пороговым значениям обуславливает слабую технологическую оснащенность предприятий и является одной из главных причин слабой конкурентоспособности продукции белорусских предприятий на мировом рынке.

Результатом слабой конкурентоспособности является уменьшение удельного веса экспорта в общем объеме инновационной продукции организациями промышленности. В 2011 году за пределы Республики Беларусь было продано 62,3 % продукции, а в страны СНГ – 44,4 %. Для сравнения в 2005 году за пределы Республики Беларусь было экспортировано 83 % инновационной продукции. Это свидетельствует о том, что качество продукции белорусских предприятий все больше и больше отстает от качества продукции развитых стран. Среди факторов, препятствующих инновационному развитию, следует отметить такой, как недостаток собственных денежных средств (в 2011 году 1412 предприятия определили этот фактор как решающий или значительный). Доля собственных средств в общем объеме финансирования затрат на технологические инновации снизилась на 18 процентных пунктов по сравнению с 2005 годом и в 2011 составила 60,5 %. А удельный вес кредитов и займов вырос более, чем в 3 раза и в 2011 году составил 30,3 %. Доля средств иностранных инвесторов в 2011 году снизилась до 5,2 % (для сравнения в 2010 она составляла 16,0 %).

Следует отметить, что происходит постепенное снижение численности персонала, занятого научными исследованиями и разработками. Так, в 2011 году их численность составила 31 194 человека (по сравнению с 2010 годом снизилась на 1,6 %, по сравнению с 2010 – на 3,8 %). Не менее важными проблемами являются недостаток квалифицированного персонала и практическое отсутствие инновационно ориентированных управленческих и инженерных кадров. В структуре персонала, занятого научными исследованиями и разработками в 2011 году, 63 % приходится на исследователей, 7,2 % – на техников и 29,8 % – на вспомогательный персонал. По данным на 2011 год, 77 % персонала, занятого научными исследованиями и разработками, имеют высшее образование, 10,4 % – среднее специальное образование [2, с. 20]. Хочется подчеркнуть, что невысокая активность белорусских предприятий в инновационном секторе во многом обусловлена особенностями менталитета: в больших государственных структурах, «инициатива наказуема» или ее вовсе не замечают и не ценят.

Литература

1. Проблемы и перспективы инновационного развития экономики: материалы XVI Междунар.

науч.-практ. конф., Алушта, 12–16 сентября 2011 г. / Нац. академ. наук Украины ; редкол.: Б. А. Малицкий (гл. ред) [и др.]. – Алушта : Национальная академия наук Украины, 2011.

2. Наука и инновационная деятельность в Республике Беларусь : стат. сб. / Нац. статистический комитет Респ. Беларусь. – Минск, 2012.

СОЗДАНИЕ ХОЛДИНГОВ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Е. А. Занкевич, студентка 2 курса ГИУСТ БГУ
Научный руководитель:
кандидат экономических наук,
доцент **Е. Г. Богомазов** (ГИУСТ БГУ)

Холдинг – это финансовое объединение организаций, в котором одна из этих организаций оказывает влияние на принимаемые участниками объединения решения на основании владения 25 % и более долей в уставном фонде либо обладания.

Холдинг обладает рядом отличительных признаков:

- это объединение исключительно самостоятельных организаций, имеющих статус юридического лица, участниками холдинга могут быть субъекты с различной организационной формой.

- в холдинге выделяется головная компания с долей владения 25 % (и более) в общем капитале холдинга и миноритарии или дочерние компании;

- холдинг как форма финансового объединения предприятия не имеет статуса юридического лица, в связи с чем его управление передается либо головной компании, либо управляющей компании, либо совету директоров предприятий, входящих в холдинг. Холдинги создаются на имущественной или договорной основе.

- организация, участник холдинга, может участвовать в нескольких холдингах.

Регистрация холдинга в нашей стране происходит в Министерстве экономики и является обязательной процедурой, но носит заявительный, а не разрешительный характер.

В Беларуси холдинги начали действовать с начала 1990-х годов. Их создание носило спонтанный характер.

Первый белорусский холдинг был создан на базе ОАО «Амкодор». Он прошел длительный путь реорганизации. Из 90 предприятий, входивших в его состав ранее, сейчас являются самостоятельными около 40.

Наиболее ярким примером холдингов в Беларуси является нефтяная компания «Славнефть», созданная 26 августа 1994 года. В 2002 году «Славнефть» была продана. Победителем аукциона по продаже акций стала компания «Инвест-ойл», учрежденная «Сибнефтью» и ТНК.

В 2010 году был создан холдинг на базе ОАО «Горизонт» – минское предприятие, крупнейший в Беларуси и один из крупнейших в странах СНГ производитель потребительской электроники и бытовой техники. В его состав вошли 11 дочерних предприятий. Создание холдинга позволило «Горизонту» выделить отдельно производство, продажу и сервис продукции.

В Беларуси создан холдинг «Белстанкоинструмент». В его состав во главе с управляющей компанией ОАО «МЗОР» вошли 16 предприятий с общей численностью работающих около 9,6 тыс. человек. Созданы холдинги «Автокомпоненты», «БелОМО», «БелавтоМАЗ», «Белорусская металлургическая компания».

Новый этап в развитии холдингов в Беларуси наступил после выхода указа Президента Республики Беларусь от 28 декабря 2009 года № 660 «О некоторых вопросах создания и деятельности холдингов в Республике Беларусь».

В нем определены требования по составу участников, порядок их вхождения в холдинг и выхода из него, антимонопольные ограничения, условия образования управляющей компании и правила регистрации холдинга».

Указ навел порядок в создании холдингов: одни холдинги не выдержали установленные требования и распались, другие прошли серьезную реорганизацию, началась активная государственная кампания по созданию новых холдингов, особенно в промышленности.

Вместе с тем следует отметить, что увлечение созданием холдингов, превращенное это в очередную компанию, вряд ли оправдано. Наряду с определенными вышеназванными преимуществами, холдинги создают серьезные проблемы. Среди них чаще всего называются следующие:

- в холдинге доминируют не производственные, а финансовые структуры, интересы которых, как правило, не связаны с развитием производства и повышением его эффективности, а имеют целью извлечение наибольшей прибыли, скупку пакетов акций, осуществление захвата собственности и, тем самым, увеличение своего капитала;

- трансфертное (внутрифирменное) ценообразование в холдинге позволяет использовать схемы по выводу валюты из страны [2, с. 243] и ведет к нарушению принципа свободного ценообразования;

- холдинги являются виртуальными объединениями, т. е. не образуют самостоятельных субъектов хозяйствования и тем самым не обеспечивают нужной оперативности в их управлении и контроле;

- холдинг – идеальная схема для уклонения от налогов;

- миноритарии могут четко блокировать сделки, выйти из холдинга и полностью его разрушить. Поэтому главным вопросом для холдинга является

баланс интересов между центром его управления и самостоятельного членом [3].

В этой связи можно предложить ряд мер, которые бы сделали создание и функционирование холдингов более четким, прозрачным, оперативным и справедливым:

1. Правила создания холдингов должны описывать систему договорных отношений между его участниками и последствия в случае их нарушений. Договор участников с головной компанией холдинга должен быть договором подчинения, а не договором о выполнении его управленческих услуг.

2. Должны быть разработаны правила контроля за внутрихолдинговым ценообразованием и его осуществлением на рыночных принципах.

3. Холдинг должен быть единым объектом налогообложения.

4. Законодательно должны быть введены запреты на операции по захвату головной компанией имущества членом холдинга.

Литература

1. О некоторых вопросах создания и деятельности холдингов в Республике Беларусь : Указ Президента Респ. Беларусь № 660.

2. Лемешевский, И. М. Национальная экономика Беларуси: основы стратегии развития : курс лекций для студентов эконом. специальностей вузов / И. М. Лемешевский. – Минск : ФУАинформ.

3. Тищенко, С. Как решить проблемы холдингов [Электронный ресурс] / С. Тищенко. – Режим доступа : www.jurinform.ru.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ НОВЫХ МЕТОДОВ ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИЯХ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

А. Н. Мойсеенко, студентка 4 курса ГИУСТ БГУ

Научный руководитель:

кандидат экономических наук,

доцент М. Л. Зеленкевич (ГИУСТ БГУ)

Управление людьми является основой эффективного управления любой организации. Для адаптации отечественных организаций к рыночной обстановке, складывающимся новым взаимоотношениям с государственными органами, партнерами, клиентами, работниками необходима кадровая политика организации, знание принципов и методов управления персоналом и умение их использовать в практической деятельности. Система управления персоналом обеспечивает непрерывное совершенствование процесса работы с кадрами, в котором немаловажную роль играет обеспечение организации работниками, т. е. подбор и найм персонала. Люди – основной капитал любой компании. От качествен-