

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 вышеуказанными 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;

- трансферное (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 членов [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 членов 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. Зеленевич (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-

ногого подбора сотрудников зависит успешность работы, развитие, надежность и жизнеспособность выстроенных в компании процессов [1, с. 212].

В настоящее время существует множество методов, которыми пользуются работодатели при подборе персонала в организацию. Однако зарубежные компании все чаще прибегают к новым и нестандартным методам подбора сотрудников. Среди них можно выделить: метод стресс-интервью, Brainteaser-интервью, метод подбора на основе физиognомики и соционики, метод отбора по имени, метод определения характера человека по отпечаткам пальцев.

1. Метод стрессового интервью. Цель стрессового интервью – определить стрессоустойчивость кандидата. Для выявления стрессоустойчивости кандидата для него создают стрессовые условия и наблюдают, как он будет на них реагировать. Например: опоздание на собеседование представителя работодателя, выказывание неуважения к заслугам и образованию соискателя, потеря резюме кандидата; создание неудобных условий: подпиленная ножка стула, слишком высокий стул и т. д.

2. Brainteaser-интервью. Суть метода в том, что кандидатам необходимо дать ответ на замысловатый вопрос или решить логическую задачу. Цель такого нестандартного метода – проверить аналитическое мышление и творческие способности соискателя. Например: логические задачи с четко заданными ответом или задачи, у которых нет четкого ответа (Сколько в мире парикмахеров? Почему крышки люка круглые?).

3. Метод подбора на основе физиognомики. Физиognомика – это учение, ориентированное на знание типа личности человека, его душевных качеств и относительного психосоматического состояния здоровья, исходя из анализа внешних черт лица и его выражения.

4. Метод на основы соционики – учение, изучающие процесс обмена информацией между человеком и внешним миром, т. е. каким образом люди воспринимают, перерабатывают и выдают информацию. Основной процедурой отбора на основе соционики является определение соционического типа сотрудника.

5. Метод отбора по имени, а также по сочетанию имени, фамилии и отчества соискателя. Базируется метод на известной фразе капитана Врунгеля: «Как корабль назовете, так он у Вас и поплынет». Например, по данным кадрового агентства «Квадрат», среди бухгалтеров наиболее популярное имя Наталья.

6. Метод определения характера человека по отпечаткам пальцев. Метод позволяет определить коэффициент интеллекта: чем более завитыми являются завитки на пальцах человека, тем больше его интеллектуальные способности, и наоборот [2].

Среди рассмотренных методов нет ни одного, гарантирующего стопроцентную верность выбора сотрудника. Однако использование их вместе с традиционными методами может помочь в правильном выборе кандидата.

Целью данной работы является выявление возможности более широкого использования новых форм подбора персонала на предприятиях в Республике Беларусь. Для реализации данной цели основной задачей является проведение социологического исследования готовности к использованию новых форм подбора персонала на предприятиях различных отраслей в Республике Беларусь.

Литература

1. Управление персоналом / И. Б. Дуракова [и др.] ; под ред. И. Б. Дуракова. – М. : ИНФРА-М, 2010. – 355 с.
2. Денисова, А. В. Нетрадиционные методы подбора персонала: особенности применения и рейтинг популярности / А. В. Денисова // Бизнес-семинары и тренинги [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.b-seminar.ru/article/show/188.htm>. – Дата доступа : 25.12.2012.

ПРИНЦИПЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ БЕЗОПАСНОСТИ БАНКА

Е. В. Черняк, студентка 4 курса ГИУСТ БГУ
Научный руководитель:
доктор экономических наук,
профессор В. В. Пузиков (ГИУСТ БГУ)

ЗАО «Цептер банк» – универсальное финансово-учреждение, ориентированное на оказание всего спектра банковских услуг, а именно:

- расчетно-кассовое обслуживание;
- дистанционное обслуживание по системе «Клиент-Банк»;
- кредитование;
- привлечение денежных средств в срочные банковские депозиты;
- операции с ценными бумагами;
- торговое финансирование;
- валютно-обменные операции;
- международные переводы и др. [1].

Задача ЗАО «Цептер банк» – создать максимально удобные и комфортные условия для обслуживания клиентов, и в первую очередь – обеспечить защиту экономических интересов. Соответственно, обеспечение безопасности банковской деятельности должно начинаться со стадии выявления угроз [2].

1. С точки зрения решения первоочередных задач, стоящих перед банком как финансовым учреждением, необходимо предотвращать опасности, вызванные экономическими угрозами [3, с. 197–199]: