

престижность банковской профессии, творческий характер работы, возможность реализовать свои способности и интересы, возможность непрерывного обучения и повышения квалификации, высокий уровень технической оснащенности рабочих мест, социальные льготы и социально-бытовое обслуживание, система премирования.

В табл. 1 представлены особенности содержания и организации труда и приоритетные направления управления персоналом банка [2]. Из табл. 1 видно, что менеджеры по работе с персоналом должны учитывать все особенности работы персонала коммерческого банка, напрямую влияющие на мотивацию труда персонала, и связанные с ней косвенно.

Оценка деятельности персонала зависит от ряда критериев, к которым относятся: наличие знаний, творческие способности, способность планирования работы, способность ведения переговоров, стремление к работе, дух коллективизма, способность управлять людьми [3, с. 173].

Человек – существо социальное, а значит, чувство сопричастности способно вызвать в нем глубокое психологическое удовлетворение, оно также позволяет стремиться к тому, чтобы выполнить свою работу наилучшим образом и наиболее результативно с точки зрения достижения организацией своих целей. Таким образом, грамотно спроектированная работа должна создавать внутреннюю мотивацию, ощущение личного вклада в предоставляемые услуги.

Литература

1. Алавердов, А. Р. Управление персоналом в коммерческом банке – А. Р. Алавердов. – М. : Со-минтэк, 2001.
2. Балабанов, И. Т. Основы банковского менеджмента, финансы и статистика, 2002 / И. Т. Балабанов. – 157с.
3. Лаврушин, О. И. Банковский менеджмент : учебник / О. И. Лаврушин. – М., 2011. – 509 с.

ПРОБЛЕМЫ ЗАНЯТОСТИ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

А. О. Свиридо, студентка 3 курса ГИУСТ БГУ
Научный руководитель:
кандидат исторических наук,
доцент **Е. П. Пархимчик** (ГИУСТ БГУ)

В связи с переходом Беларуси к рыночным отношениям и развитием кризисных явлений в экономике, в современном белорусском обществе определяются особенности социально-экономических процессов. Поэтому в стране обострились существовавшие ранее проблемы занятости населения [8].

Одной из основных целей макроэкономической политики нашего государства является достижение высокого уровня занятости.

Как мы видим на диаграмме, в 2012 году численность занятого населения нашей республики весьма снизилась. В январе – сентябре 2012 г. в экономике республики было занято 4570 тыс. человек, что на 2,1 % меньше, чем в январе –сентябре 2011 г. [4].

За последние годы на национальном рынке труда сложилась ситуация, когда спрос на работников и количество имеющихся вакансий превысили численность безработных. Но при этом почти 77 % имевшихся вакансий связаны с рабочими профессиями.

Такое положение дел кардинально не меняется на протяжении ряда лет.

На рынке труда востребованы работники строительных профессий, слесари, логисты, профессии, связанные с производством, топ-менеджеры, программисты, эйчары, прогнозилисты, водители, среди специалистов – врачи, инженеры различных профилей, в сельской местности – механизаторы, трактористы, операторы машинного доения, животноводы, ветврачи, зоотехники, и др.

Наиболее остро в стране стоит проблема оттока квалифицированных специалистов в другие страны. В Республике Беларусь сегодня фиксируется отток как абитуриентов, так и квалифицированных специалистов [5].

Потоки выезжающих из Беларуси трудовых мигрантов направлены как в ближнее, так и в дальнее зарубежье. Как и прежде, основной поток направлен в Россию.

Также граждане Беларуси выезжали в США, Польшу, Чехию и другие страны. Неприятно отметить, что «уходить на сторону» стали сегодня молодые ученые, аспиранты и даже студенты.

Молодая поросль, оценивая уровень оплаты научного и высококвалифицированного труда за рубежом и в Беларуси, видит, что разрыв в большинстве сфер значителен. Зачастую именно это и предопределяет мотивацию к миграции.

Кстати, по данным центра, молодежь до 35 лет составляет примерно половину уехавших. В то же время 25–35 лет – возраст, наиболее продуктивный для научной работы. Таких в отечественной науке, в свою очередь, менее 12 %. [1]

В последние годы Президентом и правительством принят ряд мер, направленных на качественное улучшение организации научной, научно-



технической и инновационной деятельности, предотвращение неоправданных потерь высококвалифицированных кадров. Именно благодаря этому в последние годы в Беларусь стали возвращаться ученые, покинувшие ее несколько лет назад.

Для достижения эффективной занятости в стране требуется определенное время и дополнительные финансовые средства. В настоящее время предприятия выплачивают часть своих доходов для формирования фонда занятости.

Предполагается, что эти отчисления будут расходоваться преимущественно на пособия по безработице работникам бюджетных учреждений на переобучение кадров и содержание служб занятости.

Например, в Швеции существует механизм, где безработица заметно меньше, чем в других государствах с развитой рыночной экономикой. Там представляется система экономических льгот предприятиям, которые сами создают у себя дополнительные рабочие места и трудоустраивают высвободившихся работников, переобучая их.

В награду такие предприятия могут освобождаться от части налогов, получать льготные кредиты под процент рабочих мест и т. д. [2].

В нашей стране для регулирования занятости правительством разрабатываются специальные программы, которые предусматривают увеличение рабочих мест, организуются оплачиваемые общественные работы, переподготовка и обучение безработных новым профессиям, создаются благоприятные условия, стимулирующие миграцию работоспособного населения в те регионы страны, которые испытывают дефицит рабочей силы, создаются определенные мероприятия для обеспечения эффективной занятости, постепенно создаются проекты, которые помогают молодым специалистам поверить в свои силы и воплотить в жизнь заветные цели, не меняя прописки, создается система переобучения тех, кто потерял рабочее место или профессию [6, с. 645].

В заключении хотелось бы добавить, что важнейшим аспектом государственного регулирования рынка труда является забота государства о достижении в стране наиболее полной и эффективной занятости как важной социальной гарантии для экономически активного населения, механизм формирования которого будет постоянно совершенствоваться применительно к новым условиям развития рыночной экономики, формирования эффективной социальной политики [8].

Литература

1. Газета Рэспубліка [Электронный ресурс] / Здесь родился, за рубежом пригодился? – Режим доступа : <http://www.respublika.info/4620/inner/article26894/>. – Дата доступа : 18.12.2012.
2. Государственная политика занятости в Республике Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим до-

ступа : <http://www.bestreferat.ru/referat-125635.html>. – Дата доступа : 23.11.2012.

3. Закон Республики Беларусь от 15.06.2006 № 125-3: http://mntrud.gov.by/ru/activity/new_url_1289468183/new_url_203696684. – Дата доступа : 18.12.2012.

4. Занятость населения и безработица [Электронный ресурс] / Режим доступа : http://belstat.gov.by/homep/ru/indicators/doclad/2012_10/14.pdf. – Дата доступа : 23.11.2012.

5. Информационно аналитический ресурс о системе высшего образования [Электронный ресурс]. – <http://www.edubelarus.info/uploads/ehea/negativ.pdf>. – Дата доступа : 18.01.2013.

6. Кажуро, Н. Я. Основы экономической теории : учеб. пособие / Н. Я. Кажуро. – Минск : ФУ Аинформ : ООО Мисанта, 2005. – 645 с.

7. Особенности безработицы и политики занятости в Республике Беларусь [Электронный ресурс] / Режим доступа : <http://www.bestreferat.ru/referat-212105.html>. – Дата доступа : 23.11.2012.

8. Тонкости кредитования DebtExpert [Электронный ресурс] / Безработица и ее роль. – Режим доступа : <http://www.debtexpert.ru/debts-293-1.html>. – Дата доступа : 14.12.2012.

АДАПТАЦИЯ КАК ИНСТРУМЕНТ HR-ТЕХНОЛОГИЙ

Л. И. Цыкунова, студентка 4 курса ГИУСТ БГУ
Научный руководитель:
кандидат экономических наук,
доцент **Л. П. Ермалович** (ГИУСТ БГУ)

Современные компании заинтересованы в наличии высокоэффективного персонала. Это определяется не только квалификацией, лояльностью и его мотивацией. Бывают случаи, когда в компанию приходят образованные и действительно умные специалисты с хорошим профессиональным опытом, но у них не складываются отношения с новым работодателем. Например, «новоиспеченные» сотрудники часто отвлекаются от своих основных функциональных обязанностей и полностью погружаются в поиск креативного решения проблем, которые не столь актуальны для данной компании, т. е. они не смогли увидеть, проанализировать и решить те задачи, для решения которых их и брали на работу. Со стороны работодателя крайне важно обеспечить быструю адаптацию сотрудника к новым условиям.

Адаптация (от лат. *adaptio* – приспособлять) – это процесс ознакомления работника с новой организацией и изменения его поведения в соответствии с требованиями и правилами организационной культуры новой компании [2]. Адаптация является одним из инструментов HR-технологии, которая включают в себя процессы: мотивации, адаптации и развития персонала. В целом HR-