

Таким образом, в последние месяцы 2011 г. доходность по белорусским бумагам постоянно снижалась. Этому способствовало несколько факторов: Беларусь в сентябре 2011 г. вышла на единый курс, цена на газ для Беларуси была существенно снижена, продажа «Белтрансгаза» позволила пополнить золотовалютные резервы. Все это позволило стабилизировать экономическую ситуацию в стране.

По состоянию на 01.03.2012 года доходность по белорусским пятилетним еврооблигациям стала возрастать, увеличившись 24.02.2012 с 10,08 % до 10,74 % годовых, по 7-летним облигациям — с 10,29 % до 10,61 % годовых. Доходность по облигациям считается бенчмарком (ориентиром) для размещения новых выпусков, и если Беларусь сейчас разместит на европейском рынке облигации, то западные инвесторы согласятся выдать нашей стране деньги примерно под 10,7 % годовых. Соседствующие с Беларусью страны ЕС могут сегодня привлекать заимствования на международном финансовом рынке на достаточно выгодных условиях. Доходность по еврооблигациям Польши составляет всего лишь 3,7 % годовых. Таким образом, получается, что для Варшавы заемные деньги на международном финансовом рынке сегодня примерно в три раза дешевле, чем для Беларуси, евробонды которой имеют доходность 10,6–10,7 % годовых. Если Беларуси не удастся существенно улучшить котировки своих бумаг, следует искать иные возможности привлечения заемных ресурсов.

Литература

1. Еврооблигации Беларуси нашли свою нишу на международном рынке [Электронный ресурс]. — Режим доступа : <http://www.dw.de/dw/article/0,,14913123,00.html>. — Дата доступа : 05.03.2012.

2. Республика Беларусь завершила размещение еврооблигаций [Электронный ресурс]. — Режим доступа : <http://www.minfin.gov.by/news/information/>. — Дата доступа : 05.03.2012.

3. Доходность по еврооблигациям Республики Беларусь [Электронный ресурс]. — Режим доступа : <http://finance.tut.by/news277081.html>. — Дата доступа : 10.03.2012.

Управление персоналом на основе бизнес-консульторства

*Козловская В. В., студ. IV к. БГЭУ,
науч. рук. проф. Беляцкий Н. П., д-р эк. наук*

Одним из методов совершенствования управления персоналом в организации является внедрение бизнес-консульторства. Консультор (от англ. counselor — консультант) — человек, курирующий процесс развития и построения карьеры работника в организации.

Внедрение карьерного консулорства приводит к развитию таких составляющих управления персоналом, как: адаптация персонала — взаимное приспособление работника и организации, основывающееся на постепенном включении работника в процесс трудовой деятельности в новых для него профессиональных, психофизиологических, социально-психологических, организационно-административных, экономических, санитарно-гигиенических и бытовых условиях труда [2, с. 459]; обучение персонала — целенаправленно организованный, планомерно и систематически осуществляемый процесс овладения знаниями, умениями, навыками и способами общения; планирование карьеры.

Для того чтобы поспособствовать скорейшей профессиональной адаптации, консулору необходимо ознакомить нового работника с условиями и организацией труда. Для скорейшего усвоения материала, необходимого для качественного и своевременного выполнения порученных заданий, возможно использование механизма дистанционного обучения. Т. е. работник может пройти онлайн-тренинги, ознакомиться с политикой организации или получить дополнительную информацию по проекту, в котором он задействован, посредством получения ссылки на электронный ресурс или данных по электронной почте. Ознакомиться с полученной информацией он может в нерабочее время, что позволит ему быть более подготовленным без ущерба выполнению текущего задания.

Для скорейшей социально-психологической адаптации консулор организует официальную процедуру знакомства. Влиться в коллектив поможет тренинг по тимбилдингу, который также поспособствует сплочению сотрудников, которые уже давно работают вместе.

Все методы обучения можно разделить на обучение на и вне рабочего места. Обучение на рабочем месте характеризуется непосредственным взаимодействием с повседневной работой. Основные методы такого обучения: введение в должность, инструктаж, ротация, делегирование полномочий, метод shadowing, метод усложняющихся заданий. При данном виде обучения консулор может взять на себя функции наставника, особенно в случае, если он является непосредственным начальником нового работника, и проводить инструктаж, делегировать полномочия либо давать задания с возрастающей степенью сложности. Помимо обучения на рабочем месте возможно использование методов обучения вне рабочего места, таких, как: лекции, конференции, семинары, деловые игры, методы конкретных ситуаций (case studies). Функции консулора в сфере образования вне рабочего места заключаются в содействии отделу кадров и руководителям организационных структур, в которых заняты подопечные консулора, в сфере разработки и организации таких мероприятий, как деловые игры или кейсы. Обязательным условием в работе консулора является задействование в игре или кейсе нового сотрудника.

Основным направлением деятельности консулора является планирование карьеры нового сотрудника. Одним из направлений методического обеспечения карьерной политики предприятия является разработка плана карьерного роста, который определяется как план индивидуальной работы сотрудника, предусматривающий достижение личной цели в своей сфере деятельности.

План карьерного роста включает: долгосрочные цели сотрудника и следующий этап плана профессионального роста (краткосрочная задача); наиболее важные потребности в усовершенствовании знаний и опыта для достижения следующего этапа профессионального роста; задания сотруднику на следующий год, обеспечивающие переход к следующему этапу профессионального роста и реализацию долгосрочной цели (обучение, повышение квалификации, участие в проектах); обязательства предприятия по оказанию помощи сотруднику в подготовке к следующему этапу, обеспечивающему ему профессиональный рост [1, с. 111].

Наиболее распространенным инструментом консулора выступает карьерограмма — перечень профессиональных и должностных позиций в организации, фиксирующий путь оптимального развития сотрудника для занятия определенной должности. На начальном этапе работы в организации консулор предоставляет сотруднику информацию о возможностях продвижения и специфике работы на каждой ступени предполагаемой карьерной лестницы внутри организации. С течением времени карьерограмма может корректироваться. Консулор отслеживает карьерное продвижение сотрудника, и в случае возникновения несоответствий по одному из пунктов проводится *counselor meeting*, на котором обсуждаются причины несоответствий и возможные пути выхода из сложившейся ситуации.

Литература

1. Беяцкий, Н. П. Методическое обеспечение карьерной политики предприятий Белоруссии / Н. П. Беяцкий, А. В. Маевская // Менеджмент в России и за рубежом. — 2010. — № 3. — С. 108–114.

2. Горнаков, Э. И. Управление персоналом : учеб. пособие для студентов высших учебных заведений по техническим специальностям / Э. И. Горнаков, Е. Н. Костюкович, Е. В. Метельская. — 2-е изд., доп. и перераб. — Минск : ИВЦ Минфина, 2011. — 560 с.

Проблемы мобилизации финансовых ресурсов Республики Беларусь на современном этапе

*Корецкий М. С., студ. III к. БГУУ,
науч. рук. Сидорова А. В., ассистент*

Проблема мобилизации финансовых ресурсов всегда стояла перед руководством любого государства. Самый быстрый и самый простой способ